

## METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DE LA EMPRESA LABORATORIOS AICA. CONSTATAción PRÁCTICA

### TRAINING METHODOLOGY FOR THE MANAGEMENT OF THE INFORMATION OF THE COMPANY LABORATORIOS AICA. PRACTICAL FINDING

Maidelis Del Valle Ramírez<sup>a</sup> (0000-0003-3833-6186)  
Nancy Burguet Lago<sup>a</sup> (0000-0002-4413-1294)

<sup>a</sup> Empresa Laboratorios AICA. Biocubafarma.

\*maidelisd@aica.cu

Recibido: 21 de septiembre de 2022;

Aceptado: 28 de noviembre de 2022;

#### RESUMEN

El siglo XXI se le conoce como la era o sociedad informacional y/o del conocimiento, en la actualidad es imposible concebir la capacitación sin que esté presente las Tecnología de la Información y la Comunicación. El objetivo del presente trabajo es proponer una metodología de capacitación en gestión de información para los los especialistas de formación y desarrollo de la Empresa Laboratorios AICA y constatar su aplicabilidad en la práctica. Se realizó un diagnóstico inicial. Se propuso una metodología que posee 4 etapas, cada una con su explicación, objetivo, acciones y resultados esperados. La constatación práctica se realizó a través de la observación directa y el test de satisfacción de Iadov. Se empleó el método estadístico Chi Cuadrado. El diagnóstico inicial realizado, posibilitó la caracterización del estado actual de estos especialistas en cuanto a su capacitación en gestión de la información. Los resultados del proceso de abstracción desarrollado por las autoras alrededor del proceso de capacitación en esta temática, permitieron fundamentar y elaborar la metodología de capacitación en gestión de información. Al comparar los resultados de la observación directa con los obtenidos en el diagnóstico inicial, se puede percibir el cambio significativo que se observa en el mejoramiento del desempeño de los especialistas de formación y desarrollo en el puesto de trabajo. Los resultados del análisis estadístico muestran que el valor calculado es mayor que el tabulado, lo que nos permite decir que el cambio se considera positivo significativo y que se acepta la Hipótesis de trabajo (H1). El test de satisfacción de Iadov permitió demostrar la satisfacción de los especialistas con la capacitación recibida. Los resultados obtenidos evidencian el valor científico, la pertinencia y la aplicabilidad de la metodología propuesta y su contribución a la mejora de la implementación en gestión de la información en la Empresa Laboratorios AICA.

**Palabras clave:** metodología, capacitación, constatación práctica, observación directa, test de Iadov.

#### ABSTRACT

The XXI century is known as the era or informational and / or knowledge society, at present it is impossible to conceive training without the presence of Information and Communication Technology. The objective of this work is to propose a training methodology in information management for the training and development specialists of the AICA Laboratories Company and verify its applicability in practice. An initial diagnosis was made. A methodology was proposed that has 4 stages, each with its explanation, objective, actions and expected results. The practical verification was made through direct observation and the Iadov satisfaction test. The Chi Square statistical method was used. The initial diagnosis made it possible to characterize the current state of these specialists in terms of their training in information management. The results of the abstraction process developed by the authors around the training process in this subject, allowed to base and elaborate the training methodology in information management. By comparing the results of direct observation with those obtained in the initial diagnosis, one can perceive the significant change observed in the improvement of the performance of training and development specialists in the workplace. The results of the statistical analysis show that the calculated value is greater than the tabulated one, which allows us to say that the change is considered significant positive and that the Working Hypothesis (H1) is accepted. The Iadov satisfaction test allowed to demonstrate the satisfaction of the specialists with the training received. The results obtained show the scientific value, relevance and applicability of the proposed methodology and its contribution to the improvement of the implementation in information management in the AICA Laboratories Company.

**Keywords:** methodology, training, practical verification, direct observation, Iadov test.

#### INTRODUCCION

En los tiempos del siglo XXI, los sujetos viven inmersos en un medio ambiente o ecosistema informacional que los inunda de forma diaria. La información en sus múltiples formas (oral, textual, hipertextual, audiovisual, icónica, auditiva, multimedia...) es el elemento indispensable de las nuevas sociedades y las tecnologías digitales son las herramientas que permiten elaborarla, difundirla y acceder a la misma. Por ello, el desarrollo y evolución de nuestra civilización está simbióticamente vinculado con las Tecnologías de la Información y Comunicación (en adelante, TIC). En este sentido, las TIC's suponen un poder transformacional sobre la vida, de manera específica en la formación, dado que posibilitan hacer cambios determinantes en el quehacer diario y en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Lapiedra *et al*, 2021).

Las TIC se emplean a través de las variadas y múltiples tecnologías digitales que nos rodean (Internet, telefonía móvil, videojuegos, redes, tabletas, televisión digital, etc.), en este sentido, son uno de los principales escenarios de la socialización de un sujeto del siglo XXI, por esta razón las TIC no sólo se definen como herramientas o artefactos a través de los cuáles se ejecutan distintas tareas o acciones como puede ser buscar información, redactar un texto, almacenar datos, elaborar una presentación multimedia, oír música o ver una película, sino también como un espacio para la comunicación, información e interacción con otros individuos y grupos sociales. Además, sus herramientas tecnológicas generan un ambiente de aprendizaje que favorece la adaptación a las nuevas estrategias que promueven el desarrollo cognitivo (Alvarado, 2022).

Al indagar acerca de esta temática se pudo apreciar que, en Cuba, como resultado de una investigación doctoral, en el año 2015, se propone un sistema de gestión de información en la educación superior en la Universidad de Camagüey, donde propone un modelo de fácil uso y mantenimiento, su flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios, evidenciaron la posibilidad real de su aplicación (Cano ,2015).

Sin embargo, a pesar de que el desarrollo de la industria farmacéutica en el país precisa entre otros factores de recursos laborales con un alto nivel de calificación, no se pudo encontrar evidencias en el momento de la investigación que la Empresa Laboratorios AICA, haya organizado un sistema de capacitación en gestión de información para la superación de los profesionales en esta temática, lo cual confirmó la necesidad de asumir esta problemática como investigación (MTSS, 2006).

El objetivo del presente trabajo es proponer una metodología de capacitación en gestión de información para los los especialistas de formación y desarrollo de la Empresa Laboratorios AICA y constatar su aplicabilidad en la práctica

## **METODOLOGÍA**

### **Sistematización**

Para el cumplimiento del objetivo trazado las autoras utilizaron la sistematización uno de los métodos del nivel teórico.

### **Diagnóstico inicial**

Se empleó un diagnóstico inicial (Campistrous y Rizo, 1998), este instrumento se aplicó a los especialistas de formación y desarrollo de cada Unidad Empresarial de Base (UEB) de la Empresa Laboratorios AICA, para evaluar la preparación en gestión de información de estos especialistas. La necesidad de elaborar una metodología de capacitación se fundamenta, a partir del diagnóstico inicial realizado. (**anexo 1**)

## Metodología propuesta

La metodología que se propuso posee una estructuración a partir de 4 etapas relacionadas con acciones de capacitación en gestión de información de los especialistas de formación y desarrollo de cada UEB de la Empresa Laboratorios AICA, cada una de las etapas tiene su explicación, objetivo, acciones y resultados esperados (De Valle y Vega, 1996); (Burguet, 2018), (Martí,2021).

## Constatación práctica

Se realizó a través de la observación directa y el test de satisfacción de Iadov

## Valoración mediante observación directa

Se aplicó una guía de observación directa (**anexo 2**) (Campistrous y Rizo, 1998). El objetivo es corroborar el cambio significativo en la preparación de los especialistas de formación y desarrollo de cada UEB de la Empresa Laboratorios AICA.

La guía de observación se aplicó después de aplicada la metodología de capacitación propuesta, para constatar su correspondiente mejoramiento.

Se definieron como hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula ( $H_0$ ): la metodología para la capacitación en gestión de información, **no contribuye** a un mejor desempeño profesional de los especialistas de formación y desarrollo de cada UEB y por ende a la implementación en gestión de información en la Empresa Laboratorios AICA.

Hipótesis alternativa de trabajo ( $H_1$ ): la metodología para la capacitación en gestión de información, **contribuye** a un mejor desempeño profesional de los especialistas de formación y desarrollo de cada UEB y por ende a la implementación en gestión de la información en la Empresa Laboratorios AICA.

Se considera un nivel de significación:  $\alpha=0,05$  con una confiabilidad del 95%. Se trabaja con 2 grados de libertad.

Se empleará la prueba no paramétrica de Chi cuadrado de bondad de ajuste. Se utilizará para la recogida de la información la calificación final con escala nominal de 2, 3, 4 y 5 donde el número 2 es no satisfactorios; 3, parcialmente satisfactorio, 4 y 5 puntos, satisfactorio.

Donde:

A: es la cantidad de especialistas con cambios positivos en el conocimiento de gestión de la información ocurridos a partir de la ejecución de la metodología de capacitación propuesta.

D: es la cantidad de especialistas sin cambios positivos en el conocimiento de gestión de la información ocurridos a partir de la ejecución de la metodología de capacitación propuesta.

Se utiliza la fórmula para el cálculo de Chi cuadrado ( $\lambda c^2$ )

$$\lambda_c^2 = \frac{[(A - D) - 1]^2}{A + D}$$

Se utiliza como regla de decisión la siguiente:

Si el valor de  $\lambda c^2 \geq \lambda T_2$ , entonces el cambio se considera positivo significativo y se acepta la Hipótesis alternativa de trabajo ( $H_1$ ).

Si el valor de  $\lambda c^2 < \lambda T_2$ , entonces el cambio se considera positivo no y se acepta la Hipótesis nula ( $H_0$ ).

## Valoración mediante el test de satisfacción de Iadov

A los especialistas de formación y desarrollo de cada UEB de la Empresa Laboratorios AICA, que participaron en los modos de formación para la capacitación en gestión de

información, se les aplicó la técnica de Iadov (López y González, 2002), con la finalidad de valorar el estado de la satisfacción grupal, con respecto a la capacitación que recibieron. (anexo 3) Se consideraron los principios éticos básicos de la investigación como el consentimiento informado de los participantes en la investigación.

En la tabla 2 se muestra la escala de clasificación para evaluar los resultados de la técnica de satisfacción de Iadov.

**Tabla 1. Escala de clasificación**

- 
- A. Clara Satisfacción
  - B. Más satisfecho que insatisfecho
  - C. No definida o contradictoria
  - D. Más insatisfecho que satisfecho
  - E. Clara insatisfacción
- 

Para determinar la significación de este índice se empleó la escala que se muestra a continuación:

- 1 (+1) Me satisface mucho
- 2 (+0,5) Más satisfecho que insatisfecho
- 3 (0) Me es indiferente
- 4 (-0,5) Más insatisfecho que satisfecho
- 5 (-1) No sé qué decir

Para calcular el índice de satisfacción grupal, se empleó la siguiente expresión:

$$ISG = (A (+1) + B (+0,5) + C (0) + D (-0,5) + E (-1)) / N$$

## RESULTADOS

Las autoras de esta investigación a partir de la sistematización realizada del tema (Diccionario filosófico, 1965); (Reyes y Bringas,2006); (Atom, 2011); (Verdecia ,2011), realizan una definición operacional de metodología como “*Acciones en un orden lógico y de menor a mayor complejidad, que pueden servir de guía para cualquier usuario que permiten ordenar un conjunto de acciones para crear, mantener, organizar y gestionar la información de la capacitación en el puesto de trabajo*”.

Los resultados del diagnóstico inicial, mostraron la preparación que tienen los especialistas de formación y desarrollo, en temas de gestión de información. Al realizar la evaluación de los resultados, se comprobó que 5 de los 7 especialistas, que representa un 71.4%, obtuvieron 3 puntos, por lo que según la escala de calificación propuesta se consideran resultados parcialmente satisfactorios, 1 especialista obtuvo 4 puntos y del total solamente 1 obtuvo la calificación máxima, 5 puntos. Al encontrarse estos 2 especialistas con calificaciones entre 4 o 5 se consideran resultados satisfactorios, según la escala. En ningún caso se obtuvo 2 puntos, que implica que no se obtuvieron resultados no satisfactorios.

A continuación, se exponen los procedimientos que corresponden a cada etapa de la metodología de capacitación propuesta que cumple con la Resolución 29/06 Reglamento para la Planificación, Ejecución y Control del Trabajo de la capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos, en las Entidades Laborales del ministerio del trabajo y seguridad social (MTSS, 2006).

## **Etapa 1. Determinación de necesidades**

*Explicación.* En esta etapa se elaboraron y aplicaron técnicas para diagnosticar las necesidades de capacitación en gestión de información

*Objetivo.* Elaborar una pirámide de necesidades de capacitación en gestión de información de los especialistas de formación y desarrollo de cada UEB de la Empresa Laboratorios AICA.

*Acciones*

1. Elaboración y aplicación de técnicas para el análisis de los niveles de capacitación mínima exigida para el desempeño en gestión de información.
2. Identificación de las necesidades, aspiraciones y potencialidades de los especialistas de formación y desarrollo de cada UEB de la Empresa Laboratorios AICA con respecto a la capacitación en gestión de información.

*Resultados esperados:*

- Pirámide de necesidades de capacitación en gestión de información,
- Banco de temáticas a desarrollar para la capacitación en gestión de información.

## **Etapa 2. Planificación**

- *Explicación.* Se socializan los resultados que se obtienen en la etapa de determinación de necesidades. Se sensibiliza a los especialistas de formación y desarrollo de cada UEB de la Empresa Laboratorios AICA, que participan en la investigación con respecto a la participación activa, cooperada y de respeto que debe existir para la capacitación en gestión de información en dependencia de las necesidades identificadas. Se planifican los modos de formación que pueden ser utilizados para la capacitación en gestión de información.

*Objetivo.* Organizar el plan de capacitación en gestión de información Se propone como formas de capacitación: Uso de la red, Taller presencial y Entrenamiento en el puesto de trabajo.

*Acciones:*

1. Socialización de las ventajas de la capacitación en gestión de información,
2. Establecimiento de las prioridades en el orden personal de especialistas de formación y desarrollo de cada UEB de la Empresa Laboratorios AICA, con respecto a su capacitación en gestión de información y con respecto al plazo para su ejecución,
3. Selección de los temas a desarrollar en los modos de formación que pueden ser utilizados para la capacitación en gestión de información,
4. Gestión del aseguramiento material y tecnológico.

*Resultados esperados:*

- Diseño de programas analíticos a emplear para la capacitación en gestión de información,
- Cronograma de ejecución del plan diseñado,
- Aseguramiento humano, material y tecnológico.

### **Etapa 3. Ejecución**

*Explicación.* Se ejecuta el cronograma propuesto de capacitación en gestión de información.

*Objetivo.* Ejecutar el cronograma

*Acciones:*

1. Realización de los convenios referidos a los objetivos a alcanzar, los contenidos que se necesitan adquirir y los cronogramas de trabajo,
2. Impartición de los programas analíticos de las formas de organización seleccionados,
3. Acreditación de la capacitación mostrada por los especialistas de formación y desarrollo, de cada UEB de la Empresa Laboratorios AICA.
4. *Resultados esperados:*
  - Cumplir el cronograma propuesto,
  - Adecuada capacitación en la gestión de la información.

### **Etapa 4. Retroalimentación, evaluación y cierre**

*Explicación.* Se trata de una retroalimentación sistemática de la marcha de la capacitación en gestión de información. A partir de los resultados expuestos en el informe de cierre.

*Objetivo.* Evaluar la efectividad de la capacitación en gestión de información de los especialistas de formación y desarrollo, de cada UEB de la Empresa Laboratorios AICA.

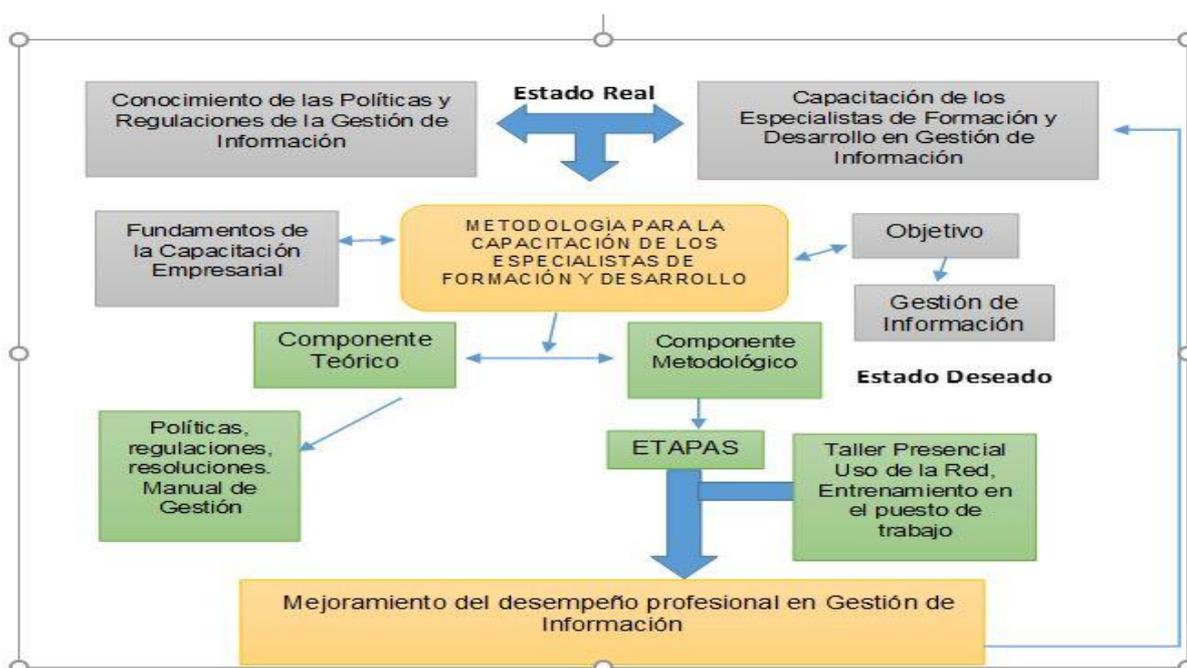
*Acciones:*

1. Retroalimentación sistemática de los resultados de la capacitación en gestión de información con la aplicación de test de satisfacción,
2. Realización de las correcciones necesarias para la mejora de la capacitación en gestión de información que evidencien el nivel de actualización en el tema en los diferentes contextos de actuación,
3. Aplicación de técnicas para conocer la satisfacción de los de los especialistas de formación y desarrollo de cada UEB de la Empresa Laboratorios AICA, con la capacitación que recibió en gestión de información y otras necesidades o carencias que se identifiquen para gestionar la información,
4. Confección del informe de cierre y debate de sus resultados con los funcionarios de las entidades dentro y fuera de la Empresa Laboratorios AICA.

*Resultados esperados:*

- Evaluación a corto plazo, a partir del objetivo propuesto,
- Evaluación del impacto de la capacitación en gestión de información.

En la figura 1 se muestra la representación gráfica de la metodología de capacitación que se propone en este trabajo.



**Fig. 1.** Representación gráfica de la metodología

Los resultados de la técnica de la observación directa, evidenciaron que el 100% de los especialistas de formación y desarrollo obtuvieron evaluación de 5 puntos. Al comparar estos resultados con los obtenidos en el diagnóstico inicial, se puede percibir el cambio significativo que se observa en el mejoramiento del desempeño de los especialistas de formación y desarrollo en el puesto de trabajo. Se debe destacar que al concluir la capacitación los especialistas muestran un dominio de las regulaciones y resoluciones referidas a la gestión de información y conocimientos acerca de las políticas que rigen el uso de las TIC en el ámbito laboral en el país incluyendo las relacionadas con los programas donde se gestionan datos.

Con la aplicación de la prueba de chi cuadrado de bondad de ajuste se obtuvieron los resultados que aparecen en la tabla 3.

**Tabla 3. Resultados.**

Calificación	Resultado inicial	Diagnóstico inicial	Resultado final	Observación directa
5 puntos	1	14,3%	7	100%
4 puntos	1	14.3%	----	----
3 puntos	5	71.4%	----	----
2 puntos	0	0.0%	----	----

El valor de  $\chi^2(5,14)$  es mayor que  $\lambda T2(1,38)$

La técnica de satisfacción de Iadov le fue aplicada al 100% de la muestra (7 especialistas de formación y desarrollo). Para conocer el índice de satisfacción grupal de los especialistas que participaron en la capacitación, se tuvo en cuenta los resultados de satisfacción personal en la escala siguiente:

- A. Me satisface mucho: 2 especialistas.
- B. Más satisfecho que insatisfecho: 5 especialistas.
- C. Me es indiferente: 0 especialistas.
- D. Más insatisfecho que satisfecho: 0 especialistas.
- E. No me satisface: 0 especialistas.
- F. No sé qué decir: 0 especialistas.

El número resultante de la interrelación de las tres preguntas cerradas indicó el grado de satisfacción personal, se obtuvo un Índice de Satisfacción Grupal (ISG) de 0,64 que pertenece al intervalo de 0,5 a 1, el valor obtenido se corresponde con la categoría de me satisface mucho.

## DISCUSIÓN

La sistematización realizada por las autoras desde la posición dialéctica permitió interrelacionar las definiciones relacionadas con el tema de estudio y favorecer el proceso de construcción de una definición propia para esta investigación, que sirven de base a la metodología propuesta para la capacitación en gestión de la información.

Burguet (2018) refiere que el diagnóstico inicial, se asume como el proceso que permite derivar el análisis del campo de acción, (en este particular es el proceso de capacitación en gestión de información de los especialistas de formación y desarrollo de la Empresa Laboratorios AICA), con elementos medibles u observables que permite un acercamiento al estado actual del conocimiento, planificar el proceso de capacitación en y constatar el grado de viabilidad de la propuesta por medio de su introducción en la práctica.

El diagnóstico inicial en el presente trabajo permitió evaluar la preparación de los especialistas de formación y desarrollo en aspectos que miden el dominio en la temática en gestión de información, demostrando que existía desconocimiento del alcance y las características principales de la actividad, se evidenció poco dominio de sus componentes y del uso que se puede hacer de sus herramientas en el desempeño del trabajo, estos resultados lo corrobora con el hecho de que predominó la evaluación de 3 puntos, que corresponde según la escala con parcialmente insatisfecho.

Resulta válido plantear que el hecho de que no exista ningún especialista con calificación de 2 puntos (insatisfechos), puede responder a que los especialistas refieren han recibido informaciones referidas al tema, pero sin profundizar en el amplio uso que se puede hacer de la gestión de información, ni en las regulaciones y políticas que rigen esta actividad, y que por ende no dominan la utilidad que puede darle la gestión de la información para facilitar la actividad que realizan. Estos resultados, llevaron a las autoras a pensar en la necesidad de capacitar a los especialistas de formación y desarrollo de la empresa en gestión de información haciendo énfasis en las regulaciones y políticas que rigen esta actividad a nivel nacional e institucional.

La capacitación se planificó con el fin de lograr el desarrollo de habilidades profesionales, que se observaron en la medida en que los especialistas una vez recibida la capacitación fueron capaces de planificar, organizar y estructurar con calidad cada una de sus actividades, manteniendo un adecuado control de los datos que manejan, demostrando haber alcanzado un determinado nivel de efectividad en los resultados deseados, lo cual influyó de manera directa en elevar el nivel de conocimientos en gestión de la información de los especialistas de formación y desarrollo les permitió elevar la eficiencia del desempeño en su puesto de trabajo. .

Al respecto Martí (2021), en su tesis en opción al grado científico de doctora en ciencias de la Educación Médica cita lo planteado de manera conceptual desde la teoría de la Educación Avanzada, la capacitación es el “proceso de actividades de estudios y actividad permanente, sistemática y planificada que se basa en necesidades reales y prospectivas de una entidad, grupo o individuo y orientado hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, posibilitando su desarrollo integral. Permite elevar la efectividad del trabajo profesional y de dirección. Tiene como componente fundamental la preparación y superación del graduado, no solo en la rama en que se tituló sino en su habilitación como directivo, gerente, empresario, entre otros” y “Figura dirigida a

diversos procesos de los recursos laborales en su desempeño o a la preparación para el mismo, con el propósito de habilitarlos para su desempeño en particular”.

La observación permitió corroborar el mejoramiento del desempeño de los especialistas de formación y desarrollo en el puesto de trabajo, este resultado era el esperado con la capacitación realizada, donde jugó un papel muy importante el entrenamiento en el puesto de trabajo, es decir, la parte práctica les permitió a los especialistas de formación y desarrollo aprender hacer uso de las herramientas de la gestión de la información. Al respecto Da Silva (2021) refiere a que un programa de capacitación comprende una serie de acciones de entrenamiento y formación de personas, donde la transferencia de conocimiento puede servir de actividades teóricas o prácticas, por lo que una buena actividad de capacitación parte de considerar la necesidad de conocimiento o habilidades, el tiempo que llevará su ejecución, donde la planificación incluya el número de horas que los especialista precisan invertir en las actividades de formación.

Con respecto a lo anterior Da Silva (2021) también resalta la necesidad de como parte de la capacitación en gestión de la información realizar búsqueda de informaciones propias de su actividad, navegar en las redes a través de filtros de datos, utilizando técnicas adecuadas, teniendo en cuenta que resulta de mucha rapidez y ahorra tiempo para obtener las informaciones necesarias, y así realizar con mejores resultados la actividad del área, y el uso más sofisticado de la tecnología, organizar mejor el trabajo con un sistema adecuado, logrando así una elevada eficiencia del desempeño como especialista, respondiendo a las exigencias actuales de la sociedad para los sujetos que enseñan, que transmiten sus experiencias, sentimientos, valores y conocimientos.

Los resultados del análisis estadístico muestran que el valor calculado es mayor que el tabulado, lo que nos permite decir que el cambio se considera positivo significativo y que se acepta la Hipótesis de trabajo (H1), es decir, que con una confiabilidad del 95% podemos plantear que la metodología para la capacitación en gestión de información, contribuye a un mejor desempeño profesional de los especialistas de formación y desarrollo de cada UEB y por ende a la implementación en gestión de la información en la Empresa Laboratorios AICA.

La técnica de satisfacción de Iadov, se emplea en diferentes investigaciones para el estudio del nivel de satisfacción de los participantes en numerosos contextos, aunque fue creada para establecer el nivel de satisfacción por la profesión de carreras pedagógicas (López y González, 2002). La misma se basa en el análisis de un cuestionario que tiene una estructura de cinco preguntas: tres cerradas y dos abiertas, sigue una relación entre las tres preguntas cerradas que se intercalan y cuya relación el sujeto desconoce.

Al evaluar las respuestas dadas a las dos interrogantes abiertas se pudo conocer que todas las opiniones fueron positivas, se recogieron aspectos como que se ha logrado consolidar el conocimiento que se poseía sobre el tema, que las diferentes formas de capacitación realizadas (a pesar de ser, algunas, con uso de programas) les resultó interesante y provechosa.

En cuanto a la pregunta relacionada con los elementos que agregaría o eliminaría en la metodología propuesta para la capacitación, los juicios expresados versaron sobre que se pudiera agregar, un taller que incluya más horas de parte práctica, otros materiales audiovisuales, otros sitios para acceder, que permitan un mayor acercamiento al contenido.

La valoración positiva de satisfacción de los especialistas de formación y desarrollo con respecto a la capacitación recibida, se evidencia al obtener un índice grupal de satisfacción (ISG) de 0.64 que se corresponde con la categoría de muy satisfecho, permitiendo afirmar la pertinencia y factibilidad de la metodología propuesta.

## CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos del diagnóstico inicial realizado, posibilitó la caracterización del estado actual de los especialistas de formación y desarrollo, en cuanto a su capacitación en gestión de información. Los resultados del proceso de abstracción desarrollado por las autoras alrededor del proceso de capacitación en gestión de información de los especialistas de formación y desarrollo, permitieron fundamentar y elaborar una metodología de capacitación en gestión de información con el fin de obtener la mejora del desempeño en el puesto de trabajo. Los resultados de la observación directa y del test de satisfacción de Iadov realizado, permitió demostrar el valor científico, la pertinencia y la aplicabilidad de la metodología propuesta y su contribución a la mejora de la implementación de la gestión de información en la Empresa Laboratorios AICA.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVARADO L. (2022). *¿Qué son las TICs y cual es su importantes?* Recuperado de <https://www.poli.edu.co/blog/poliverso/que-son-las-tic>
- ATOM A. (2011). *Tesis de Investigación. Método y Metodología*. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/metodo-y-metodologia.html>. (Consultado junio 01,2022).
- BURGUET N. (2018). *La capacitación en Buenas Prácticas de Farmacovigilancia en la Unidad Empresarial de Base Laboratorios Liorad*. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Educación Médica]. Universidad de Ciencias Médicas de la Habana. La Habana, Cuba. (Consultado junio 01,2022).
- CAMPISTROUS L, RIZO C. (1998). *Indicadores e investigación educativa. Material impreso*. La Habana, Cuba: Ministerio de Educación.
- Cano A. (2015). *Sistema de Gestión de la Información en la educación superior, Universidad de Camagüey*. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias]. Granada, España: Universidad de Granada. ISBN:978-84-9125-667-0
- DA SILVA, D (2021). *Plan de capacitación: organiza, idea y aplica en tu negocio*. Recuperado de <https://www.zendesk.com.mx/blog/plan-de-capacitacion/>
- DE VALLE R, VEGA A. (1996).” Capacitación docente ¿Mito o realidad? *Rev. Novedades Educativas. República Argentina*; 8(7);19–50. Recuperado de <http://revista/novedades/educativas/ar>. (Consultado junio 08, 2022)
- DICCIONARIO FILOSÓFICO. (1965). *Definición de Metodología*. Recuperado de <http://www.filosofia.org/enc/ros/metod.htm>. (Consultado junio 05, 2022).
- LAPIEDRA R, FORÉS B, PUIG A, MARTÍNEZ L. (2021). *Introducción a la gestión de sistemas de información en las empresas*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.6035/Sapientia178>

- LÓPEZ L, GONZÁLEZ V. (2002). La técnica de IADOV. Una aplicación para el estudio de satisfacción de los alumnos por las clases de Educación Física. *Revista Digital*; 8(47). Recuperado de URL: <http://www.efdeportes.com/efd47/iadov.htm>. (Consultado Julio 11, 2022).
- MARTI, A, N. (2021). *Estrategia de capacitación sobre farmacovigilancia hospitalaria para profesionales y técnicos de la salud*. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Educación Médica]. Universidad de Ciencias Médicas de la Habana. La Habana, Cuba. (Consultado septiembre 11,2022).
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (MTSS). (2006). *Reglamento para la Planificación, Ejecución y Control del Trabajo de la capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos, en las Entidades Laborales*. (Resolución 29/06). (Pp. 1-3). La Habana, Cuba.
- REYES O, BRINGAS JA. (2006). La Modelación teórica como método de la investigación científica. *Rev. VARONA*; 42;8-15.
- VERDECIA E. (2011). *Metodología para la certificación formativa de roles desde la práctica profesional*. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. Universidad “Ignacio Agramonte y Loynaz”, Camagüey, Cuba.

### **Contribuciones de los autores**

**Maidelis Del Valle Ramírez:** Metodología, Conceptualización, revisión y edición

**Nancy Burguet Lago:** Redacción de borrador original, Supervisión, Metodología, Verificación.

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumento diagnóstico Inicial

#### Diagnóstico Inicial

**Nombre:** ----- **Fecha:** ----- **Calificación:** -----

- ¿Conoce Usted alguno de los componentes que conforman los procesos de Gestión de la Información?  
Sí\_\_\_ No\_\_\_  
Si su respuesta es afirmativa nombre alguno de los componentes: \_\_\_\_\_
- En la actualidad se hace referencia a la información y alfabetización informacional. ¿Es de su dominio las siguientes metodologías de trabajo?

---

#### Información y alfabetización informacional

	Sí	No
Técnicas de búsqueda y navegación		
Filtrado y control de la información recibida		
Búsqueda rápida y seguidores		
Crítico(a) de la información encontrada		
Parámetros que deben cumplir las páginas web y la información		
Métodos y herramientas para organizar los archivos y el contenido		
Despliegado de metodología para recuperar contenido		

---

Si su respuesta es afirmativa explique con un ejemplo: \_\_\_\_\_

- A continuación, se listan algunos enunciados puede Usted subrayar los que están relacionados con la creación de contenido digital.

---

Producción de contenido digital en diferentes formatos  
Dividir la información por parte  
Emplear diversas herramientas digitales para crear producciones  
Crear programas propios  
Mezclar elementos existentes para crear nuevos contenidos  
Aplicación de los tipos de licencia a la información  
Modificación de programas abiertos  
Uso de diferentes idiomas  
Uso de los lenguajes de programación

---

- ¿Considera Ud. necesario en la actualidad implementar sistemas de Gestión de la Información en la Empresa Laboratorios AICA?  
Sí\_\_\_ No\_\_\_  
Argumente su respuesta

Escala de clasificación	
2 puntos	No satisfactorio
3 puntos	Parcialmente satisfactorio
4-5 puntos	Satisfactorio

### Anexo 2. Instrumento observación directa

Guía de observación directa

Objetivo: recoger información sobre el estado actual de la preparación recibida por los especialistas de formación y desarrollo de cada UEB de la Empresa Laboratorios AICA, en gestión de la información.

Nombre y Apellidos del observado: \_\_\_\_\_  
 Área de trabajo: \_\_\_\_\_ Ocupación: \_\_\_\_\_  
 Tema de la forma de capacitación: \_\_\_\_\_  
 Observación realizada por: \_\_\_\_\_ Categoría: \_\_\_\_\_  
 Cargo: \_\_\_\_\_

---

**Forma de capacitación:**

---

Taller virtual

Uso de la red

Entrenamiento en el puesto de trabajo

No Aspectos a observar en los instructores

I. Aspectos organizativos de la forma de capacitación

1.1 Correspondencia con el programa y el objetivo de la actividad

1.2 Comienzo de la actividad a la hora prevista, asistencia y puntualidad de los participantes.

II. Tratamiento didáctico-metodológico

2.1 Orientación hacia el cumplimiento del objetivo de la actividad:

a) aseguramiento del nivel de partida de los participantes, su auto-preparación y motivación para la actividad

2.2 b) ambiente que propicia el instructor durante el proceso de enseñanza-aprendizaje (orden, atención, interés y participación activa de los recursos laborales, trabajo cooperativo): Muestra dominio del grupo y del contenido que imparte, buena comunicación laboral.

---

**Anexo 2. Instrumento observación directa (Continuación)**

---

c) actividad centrada en el aprendizaje de los participantes, mediante el empleo de métodos activos y del papel orientador del profesor

d) realización de conclusiones parciales y finales

e) orientación del uso bibliografía u otros materiales para el estudio independiente

f) atención a las diferencias individuales de los recursos

2.3 Uso de formas de control y/o evaluación del aprendizaje

2.4 Orientación del estudio trabajo independiente, con indicadores claros y medibles para su ejecución y control

2.5 Uso de los medios de enseñanza aprendizaje

2.6 Comunicación instructor-participante y entre los participantes. Formación en valores de los participantes mediante los contenidos

2.7 Cuidado y rigor en la exposición de sus ideas, precisión en el lenguaje oral y escrito

III. Cumplimiento de los objetivos de la actividad

3.1 Se cumplieron los objetivos definidos para la forma de capacitación

No Aspectos a observar en los participantes

I. Motivación hacia la capacitación

1.1 Disciplina, asistencia y puntualidad

1.2 Autopreparación en el tema

---

- 1.3 Cumplimiento del estudio independiente orientado por el instructor
- 1.4 Atención, interés y participación activa, trabajo cooperativo
- 1.5 Comunicación participante-instructor y entre participantes
- 1.6 Formación en valores de los participantes mediante los contenidos
- 1.7 Dominio del contenido

La guía de observación tiene una parte práctica para evaluar el dominio alcanzado por los especialistas de formación y desarrollo de cada UEB de la Empresa Laboratorios AICA, que participan en la investigación. Se evaluaron algunos aspectos como:

### Anexo 2. Instrumento observación directa (Continuación)

Información y alfabetización informacional	Sí	No
Técnicas de búsqueda y navegación		
Filtrado y control de la información recibida		
Búsqueda rápida y seguidores		
Crítico(a) de la información encontrada		
Parámetros que deben cumplir las páginas web y la información		
Métodos y herramientas para organizar los archivos y el contenido		
Despliegado de estrategias para recuperar contenido		
Creación de contenido digital	Sí	No
Producción de contenido digital en diferentes formatos		
Emplear diversas herramientas digitales para crear producciones		
Mezclar elementos existentes para crear nuevos contenidos		
Aplicación de los tipos de licencia a la información		
Modificación de programas abiertos		
Uso de los lenguajes de programación		

Principales logros:

Deficiencias:

Recomendaciones:

Fecha de la observación

Nombre y firma del observador

Nombre y firma del participante

### Anexo 3. Instrumento del Test de satisfacción de Iadov

#### Cuestionario

Estimado/a al contestar esta encuesta podrá dar a conocer el grado de satisfacción con la capacitación recibida en Gestión de la Información, gracias de antemano por su colaboración.

1- ¿Considera usted que se favoreció su preparación en Gestión de la Información con la metodología propuesta?

Si\_\_\_ No sé\_\_\_ No\_\_\_

- 2- Con respecto a la capacitación en Gestión de la Información. ¿Cuáles necesidades siente que aún debe satisfacer?
- 3- Mencione tres aspectos que considere de la Gestión de la Información en correspondencia con las regulaciones actuales a partir de la capacitación que recibió.
- 4- ¿Después de la capacitación que recibió puede evaluar de adecuada su formación en Gestión de la Información?  
Sí\_\_\_ No sé \_\_\_ No\_\_\_
- 5- ¿Le satisface el nivel de conocimiento en Gestión de la Información que posee en estos momentos? Marque con una cruz

---

Me satisface mucho  
Más satisfecho que insatisfecho  
Me es indiferente  
Más insatisfecho que satisfecho  
No me satisface  
No sé qué decir

---