

# VÍNCULO UNIVERSIDAD - CENTROS DE CAPACITACIÓN Y EL PERFECCIONAMIENTO DE LA SUPERACIÓN EN SECTORES ESTRATÉGICOS.

*Relationship university - centers of training and the improvement of the training in strategic sectors.*

María Santiesteban Labañino, Dr.C.  
Universidad de Oriente, Cuba.  
<https://orcid.org/0000-0003-1930-7726>  
[maria.santiesteban@uo.edu.cu](mailto:maria.santiesteban@uo.edu.cu)

Doris Licea Milán, Dr.C.  
Universidad de Oriente, Cuba  
<https://orcid.org/0000-0001-6373-2338>  
[depg@consjeo.uo.edu.cu](mailto:depg@consjeo.uo.edu.cu)

**Palabras claves:** Centro de Capacitación, perfeccionamiento de la superación, sectores estratégicos, superación. **Recibido:** 15 de mayo de 2024

**Keywords:** Center of Training, improvement of the training, strategic sectors, training. **Aceptado:** 02 de agosto de 2024

## RESUMEN

La Superación de los profesionales y no profesionales en sectores estratégicos que desarrolla la Dirección de Posgrado. Se dirige al perfeccionamiento de la Educación Superior el vínculo de la universidad con la sociedad, en especial con los sectores productivos para influir en el desarrollo de las capacidades transformadoras de profesionales y no profesionales, en particular con el Centro de Capacitación de la Construcción en Santiago de Cuba. Con el uso de métodos y técnicas de investigación, tanto del nivel teórico como empírico, se fortaleció la preparación de los profesores de este centro y comprensión del proceso de superación profesional y de capacitación de los operarios y técnicos. La superación influyó en un mayor alcance y permanencia de los beneficiarios.

## ABSTRACT

The improvement of professionals and non-professionals in strategic sectors developed by the Postgraduate Directorate. The link between the university and society is aimed at improving Higher Education, especially with the productive sectors to influence the development of the transformative capacities of professionals and non-professionals, particularly with the Construction Training Center in Santiago from Cuba. With the use of research methods and techniques, both theoretical and empirical, the preparation of the teachers of this center and understanding of the process of professional improvement and training of operators and technicians were strengthened. The improvement influenced greater reach and permanence of the beneficiaries.

## **INTRODUCCIÓN**

En la actualidad la superación y capacitación profesional alcanza dimensiones extraordinarias caracterizadas por el dinamismo social y la creciente demanda de elevar la calidad en el desempeño de los profesionales y no profesionales en los sectores productivos. Este proceso cobra especial significación tanto a nivel internacional, nacional y local, dada su influencia en el desarrollo de las capacidades transformadoras; de ahí la necesidad de su perfeccionamiento continuo en función de las exigencias de la práctica social, el surgimiento de nuevos actores económicos, el resultado de los avances científicos, técnicos, ventajas de las TIC, del desarrollo socio- económico y la mejora de la calidad de vida. La sociedad contemporánea demanda profesionales competentes, capaces de utilizar el universo tecnológico y científico en función del desarrollo económico, político y social de la humanidad en su conjunto y de su país.

En este nuevo contexto social, la universidad tiene un compromiso social de agregar valor, tanto a los procesos productivos como a los servicios, en un esfuerzo articulado con el sector productivo, por su capacidad de liderazgo en materia de creación, promoción e innovación del conocimiento."(Imamura- Díaz, et.al. 2022 p. 1.), visión que comparte la investigadora Cubela G, J M (2022).

Esta situación impone la necesidad de conocer de manera sistemática e ininterrumpida, aquellos aspectos que propician el incremento y efectividad del vínculo de la universidad con la sociedad a través de la capacitación y la superación de los profesionales y no profesionales como un canal de vínculo. La universidad cubana actual, tiene su impronta en la necesidad del desarrollo territorial, gestionando vínculos con los diversos actores para avanzar en la solución de problemas sociales, económicos, ambientales y de todo tipo y al mismo tiempo, generar mayores cuotas de bienestar, con énfasis en los grupos humanos más necesitados.

Esta responsabilidad social de las universidades les exige una transformación e integración continua de los procesos que ocurren en su interior "...en aras de lograr que su impacto en localidades, la sociedad y el medioambiente contribuya cada vez más al progreso, al bienestar y al desarrollo humano sostenible e inclusivo. Las universidades son determinantes en la provisión y formación científica del potencial humano que tales altos propósitos reclaman" (Tomado, et. Al. 2022, p.1).

La capacitación y la superación de los profesionales y no profesionales en el sector de la construcción toma como premisa el vínculo de la universidad con los sectores estratégicos; se intensificará a partir de la búsqueda de alternativas de formas de organización y fuentes de información para la capacitación y la superación profesional de los recursos humanos en sectores estratégicos de la economía cubana.

De ahí que el objetivo de la investigación de elaborar un procedimiento de vínculo UO - Centros de Capacitación sustentado en la normativa que regulan y legalizan la responsabilidad de las Instituciones de Educación Superior con los Centros de capacitación, desde la asunción de la responsabilidad de asesorar metodológicamente y controlar la educación de posgrado en los organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, y organizaciones.

## **METODOLOGÍA**

El objeto de estudio de la investigación se abordó a partir de la Teoría de Sistemas utilizando el enfoque de sistema para la propuesta, se utilizaron métodos y técnicas que fueron seleccionados, elaborados y aplicados sobre la base de las exigencias del método científico, de manera que expresara la articulación coherente de los análisis cualitativos y cuantitativos en la complementación y el nivel de profundidad de la información obtenida. Se emplearon métodos tales como el análisis de documentos, la encuesta, la entrevista, la triangulación por fuentes, así como el método de observación participante, la investigación acción participación y el criterio de especialista para su conceptualización teórica.

## **DESARROLLO**

El objeto de estudio de la investigación se abordó a partir de la Teoría de Sistemas utilizando el enfoque de sistema para la propuesta, se utilizaron métodos y técnicas que fueron seleccionados, elaborados y aplicados sobre la base de las exigencias del método científico, de manera que expresara la articulación coherente de los análisis cualitativos y cuantitativos en la

complementación y el nivel de profundidad de la información obtenida. Se emplearon métodos tales como el análisis de documentos, la encuesta, la entrevista, la triangulación por fuentes, así como el método de observación participante, la investigación acción participación y el criterio de especialista para su conceptualización teórica.

Para el criterio de especialista se determinaron los criterios de selección de estos, de un total de 30. Al ser aplicada las encuestas fueron seleccionados un total de 27 profesionales con varios años de experiencia en la superación de los profesionales y la capacitación en las entidades que sirvieron como unidad de análisis de la presente investigación, los que valoraron la propuesta como un procedimiento para el vínculo universidad centros de capacitación y la necesidad de su puesta en práctica.

En Cuba, el Ministerio de Educación Superior (MES) ofrece una atención y seguimiento priorizado al trabajo que desempeñan las Instituciones de Educación Superior, como vía fundamental para contribuir, de manera sistémica e integral, a la mejora continua de los procesos sustantivos que en ellas se desarrollan. En este sentido es interesante reconocer que los Centros y/o Escuelas de Capacitación categorizados para el desarrollo de la superación profesional se rigen por las normativas del posgrado y la superación del MES.

En la investigación esta oportunidad se aprovecha para el establecimiento de alternativas de relaciones entre estas organizaciones y las universidades expresión del perfeccionamiento de la formación continua, la superación y/o capacitación en estas instituciones formadoras, la preparación de los docentes en función de la calidad del proceso de capacitación y/o superación, para convertirse en un canal de vínculo idóneo con los sectores productivos. Lo anterior permite:

- Prever en la concepción de la superación de los profesionales y no profesionales, la proyección científica y particularizada de los planes de superación y/o capacitación que debe establecerse en los Centros de Capacitación y Escuelas Rmales y su Relación de las entidades empleadoras;
- El monitoreo del proceso de superación que demanda este tipo de superación a tono con las exigencias actuales del PDESN hasta el 2030, los ejes, sectores estratégicos y los macro programas del país y el cumplimiento de los ODS;
- Concebir formas y fuentes de información para la actualización y selección de los contenidos de la superación y el desarrollo de las capacidades
- La actualización de los conocimientos de los recursos humanos en las fuentes de información y su efecto en el desarrollo profesional del claustro de profesores, en los profesionales y no profesionales, en el perfeccionamiento y reorientación de su desempeño y el enriquecimiento cultural y personal; en la formación in situ en entidades y empresas, en los planes de superación y en las formas de organización de las actividades y por último en los resultados de los sectores estratégico local y su desarrollo innovador.

Atender con calidad el entrenamiento laboral de los egresados de carreras afines y su formación continua.

El procedimiento elaborado por los autores de la investigación, es una alternativa de carácter metodológica alineada con los planes y programas de la superación profesional concebidos por los centros de capacitación de diferentes sectores productivos, en especial desde un enfoque que toma en consideración la capacitación desde y en el puesto de trabajo. Durante el proceso investigativo se establecieron fases y acciones de carácter metodológico para favorecer la implementación del procedimiento para el vínculo con la formación de capacidades de obreros, operarios y técnicos.

El procedimiento que se establece tiene su sustento teórico en el estudio de determinados referentes teóricos de algunos autores, que exponen sus consideraciones que van desde la conceptualización del procedimiento aplicada en el proceso de enseñanza aprendizaje, como Zilberstein y Silvestre (2022) que consideran el procedimiento como complemento de los métodos de enseñanza, herramientas que utiliza el donde en correspondencia con el objetivo de la clase que permiten organizar las actividades para la enseñanza por tanto facilitan la orientación y dirección del proceso de enseñanza aprendizaje.

Por su parte autores como Alonso, Cruz y Ronquillo (2022) consideran que el procedimiento es una operación particular que puede ser práctica o intelectual que realizan en la práctica los profesores

como parte de un método. Esclarecen que el método se relaciona con el objetivo mientras que el procedimiento tiene una relación con las condiciones por donde transita la formación profesional.

De utilidad resulta para esta investigación las consideraciones de Sánchez (2018) al referir que el procedimiento es una guía metrológica que favorece la interrelación entre la cultura histórica y las posibilidades de cada profesional, de ahí que puede adaptarse a los diferentes contextos de actuación del profesional en la organización, que posibilita imprimir una mayor efectividad en la realización de las actividades planificadas y el cumplimiento de los objetivos trazados.

Como se aprecia, las conceptualizaciones anteriores vinculan el procedimiento con el método, y se refieren principalmente al procedimiento como un recurso didáctico que utiliza el profesor en sus clases, es decir desde una mirada pedagógica propiamente dicha. Sin embargo, un procedimiento tiene un alcance mayor en correspondencia con los propósitos de la investigación, hablamos de un procedimiento, un recurso, una maniobra teórica y práctica que favorezca el vínculo de la universidad con los centros de capacitación. En la investigación el procedimiento se considera un procedimiento de trabajo que facilita la orientación y dirección de actividades para cumplimentar un determinado objetivo.

Es por ello por lo que en la investigación se asumen la definición aportada por Abreu, Abreu y Velásquez (2022) que consideran: el procedimiento como un conjunto de fases y operaciones ordenadas de forma secuencial que desde lo instructivo y lo educativo conllevan al cumplimiento de los objetivos trazados, al crecimiento personal y profesional, así como a la transformación de determinados procesos (p.188).

El procedimiento de trabajo elaborado por los autores de la investigación, es una alternativa de carácter metodológica alineada con los planes y programas de la superación profesional concebidos por los centros formadores de diferentes sectores productivos, en especial desde un enfoque que toma en consideración la capacitación desde y en el puesto de trabajo. Durante el proceso investigativo se establecieron fases y acciones de carácter metodológico para favorecer la implementación del procedimiento para el vínculo con la formación de capacidades de obreros, operarios y técnicos.

Durante el proceso son consideradas cuatro categorías que van de lo general a lo particular: vínculo con la sociedad (entidades laborales y directivos), vínculo activo de la universidad y los centros de capacitación (directivos, profesores y capacitadores) vínculo con los contenidos (actualización en los programas de las actividades fundamentales y secundarias del posgrado, y de las fuentes de información) vínculo con el desempeño laboral, profesional y en la persona (recursos humanos de las entidades laborales) tomando en consideración los objetivos previstos en los planes de superación y/o capacitación. En correspondencia, desarrollar y poner en práctica un procedimiento requiere:

- Conocimiento teórico de las fases y las operaciones del procedimiento seleccionado.
- Determinación de los objetivos de la actividad y/o contenido que se pretende aplicar en la práctica.
- Capacidad para su aplicación.
- Evaluación de su efectividad.

A partir de estos elementos, se elaboró el procedimiento que posibilita el vínculo universidad – centro de capacitación en el proceso de superación de los profesionales y no profesionales en sectores estratégicos, el cual comprende las siguientes fases:

1. Fase de diagnóstico y preparación de los directivos y profesores del centro de Capacitación y de las entidades laborales.
2. Fase de caracterización de la vinculación de la universidad- centro de capacitación para el proceso de superación y capacitación de los profesionales y no profesionales en sectores estratégicos.
3. Fase de ejecución de la vinculación universidad –Centro de capacitación en el proceso de superación de los profesionales y no profesionales en sectores estratégicos.
4. Fase de evaluación de la vinculación universidad –Centro de capacitación en el proceso de superación de los profesionales y no profesionales en sectores estratégicos.

#### **Fases y operaciones del procedimiento**

**Fase 1.** Diagnóstico y preparación de los directivos y profesores de las entidades laborales y del Centro de Capacitación.

Las principales operaciones son:

- Determinar el estado actual del asesoramiento y control que establecen la vinculación Universidad–Centro de Capacitación en el de superación del claustro y de los recursos humanos de las entidades laborales; revisar su estructura funcional y organizativa, en correspondencia con la misión de los Centros de capacitación y su encargo social.
- Seleccionar las entidades laborales a partir de la significación de las actividades que se realicen en estas, y la atención a interés específico del centro entidades o del gobierno local.
- Definir la organización docente, las formas de organización de las actividades de posgrado, modalidad, horario de las actividades de posgrados, posibles locales de trabajo y los recursos que disponente para el desarrollo de la superación y capacitación, revisión de los programas de cursos, su actualización, y las fuentes de información de las cuales disponen.
- Constar el nivel de preparación de docentes y nivel de formación inicial, estudiantes, directivos, operarios y técnicos de las entidades laborales.

Comprobar la participación de los docentes en la formación continua especializada: cursos, entrenamiento, diplomados, maestrías y categorización docente y actividades de carácter metodológica. Identificar las debilidades en la vinculación de la universidad- centro de capacitación y centro de capacitación - entidad laboral y su incidencia en la calidad de la superación.

Determinar el grado de vinculación de las facultades y departamentos docentes de la universidad en la superación y actualización, asesorías y acompañamiento al claustro a partir de del perfeccionamiento y actualización de los contenidos de los cursos de superación con los resultados de los proyectos de investigación.

## **Fase 2. Caracterización del Centro de Capacitación.**

La caracterización del Centro de Capacitación permite determinar los recursos humanos y materiales con los que cuenta el centro para desarrollar las actividades de superación.

### **Las operaciones de esta fase:**

1. Caracterizar los recursos humanos y materiales que posee el centro de capacitación y las exigencias socio laboral del claustro y de los trabajadores que reciben el beneficio de la superación.
2. Caracterizar los recursos materiales que posee el Centro de Capacitación, incluyendo los tecnológicos al servicio de la docencia y la superación semipresencial y/o a distancias de los profesores, técnicos y operarios, en la actualidad esto constituye una debilidad, también incluye el nivel de compromiso de sus directivos durante el proceso de superación de los trabajadores de las entidades laborales.

La universidad debe poseer una caracterización de los centros de capacitación del territorio, ello posibilita identificar potencialidades, fortalezas y debilidades que permitan la eficiencia en la integración con estas importantes instituciones. La caracterización debe tener en cuenta:

- Lugar en que está enclavada el Centro de Capacitación y sus características.
- El objeto social que posee.
- El potencial científico técnico con que dispone.
- El desarrollo tecnológico del Centro de Capacitación.
- Organización y funcionamiento de las instalaciones y espacios para desarrollar la superación en y desde el puesto de trabajo.
- Las características del claustro.
- La preparación y actualización de los docentes.
- Las necesidades de superación de los trabajadores de las entidades laborales.
- Los resultados económicos de la entidad laboral.

### **Fase 3. Ejecución de la vinculación Universidad – Centro de Capacitación para el proceso de superación de los profesionales y no profesionales**

Operaciones: **Realizar las coordinaciones pertinentes en el contexto formativo y laboral para garantizar** la realización de la superación y/o capacitación.

Orientar el trabajo independiente que realizará el cursista partiendo de las siguientes acciones:

- Valorar del problema profesional de conjunto con los cursistas.
- Socializar con los cursistas las competencias profesionales a desarrollar para la solución del problema identificado.
- Valorar el significado y sentido que tiene la integración de la superación con las necesidades de mejora del desempeño de las entidades laborales.
- Desarrollar la superación a través de diferentes modalidades y formas de organización en y desde el puesto de trabajo, previa negociación con los trabajadores y la correspondencia con las exigencias de sus puestos laborales.

### **Evaluación y seguimiento de la vinculación**

La ejecución de la vinculación Universidad- Centro de capacitación se traduce en mejoras para la calidad del proceso de superación de los profesionales y no profesionales, que al mismo tiempo posibilita la actualización, recalificación, reconversión y capacitación de los profesionales y no profesionales en el ejercicio del desempeño laboral. Las operaciones en esta fase son:

1. Sistematizar las tareas profesionales: En esta operación se aplican las tareas profesionales de forma sistémica teniendo en cuenta las potencialidades para el aprendizaje profesional que ofrece la vinculación Universidad –Centro de capacitación – Entidad laboral.
2. Valorar las soluciones que proponen los profesores y trabajadores para la solución de los problemas profesionales del puesto de trabajo: Se propone realizar una valoración conjunta cerca de las soluciones que proponen los técnicos, operarios, obreros para el desarrollo de la superación y los recursos con que se cuenta para ello, la entidad laboral, el centro de capacitación y la universidad en dependencia de los contextos de actuación así como la valoración del uso de los recursos tecnológicos.
3. Evaluación de la superación de forma sistemática, en y desde su desempeño en el puesto de trabajo desde un enfoque profesional, creativo e innovadora mediante la vinculación de la universidad- centro de capacitación – entidad laboral para garantizar el desarrollo de las habilidades y competencias propias de la profesión u oficio que realizan los trabajadores.
4. Registrar los resultados: A partir de las transformaciones alcanzadas se precisan nuevas operaciones, se valoran toda la propuesta de los participantes y se elaboran los planes de desarrollo para el continuo perfeccionamiento del procedimiento.

### **Introducción del procedimiento en la práctica**

El procedimiento para el vínculo de la Universidad – Centro de capacitación en sectores estratégicos, se introdujo en la UEB Centro de Capacitación de la Construcción en Santiago de Cuba. Tiene como objetivo la valoración de la puestas en práctica de fases a seguir en el proceso de relación entre la Universidad de Oriente (UO) y la UEB para que con un carácter analítico y consciente, se propicie la interpretación sobre las formas y fuentes de superación y/o capacitación de los recursos humanos de estos sectores y sus contextos y se deriven propuestas de perfeccionamiento que garanticen la influencia de la superación en el desarrollo de las capacidades y se mejore el desempeño laboral , profesional y personal de los técnicos, y operarios, así como la preparación del claustro de docente del Centro de Capacitación.

Para desarrollar esta investigación se tomó como población a los profesores de la UEB Centro de Capacitación de la ECOING 24 de Santiago de Cuba. El centro posee un claustro docente integrado con 15 profesores, de ellos 8 dedicados a la superación de postgrado, 10 Máster en ciencias, 8 vinculados a la preparación de obreros y 20 profesionales de la producción adjuntos al centro autorizado.

En la UEB Centro de Capacitación de la Construcción, constituye prioridad la preparación de operarios en las especialidades de Carpintería, Albañilería, Ferrallista, Plomería, Montaje

Industrial y Operadores de Equipos para garantizar la calidad en la ejecución de las obras previstas, además de garantizar el reemplazo a partir de la inestabilidad de la fuerza laboral en estas especialidades y la calidad de los servicios de capacitación y superación en la Obra Monumental Fábrica de Cemento " Moncada".

Como muestra se escogió a un grupo de 94 operarios y 12 profesores de las especialidades de Ferrallistas y Mecánico Instalador de Equipos Industriales y como entidad laboral la obra Monumental Fábrica de Cemento "Moncada". Se utilizaron los talleres científicos con los profesores del Centro de Capacitación.

- La introducción del procedimiento en la práctica favoreció las transformaciones de las formas de capacitación y superación de profesionales y no profesionales y el empleo de diferentes fuentes de información actualizadas con contenidos de los resultados de ciencias y el conocimiento experiencial, en la investigación se retoma el "maestro de oficio" (relación entre el conocimiento ancestral y el conocimiento científico y que van desde las fuentes documentales hasta las personales).
- Se perfeccionó el proceso pedagógico de la superación profesional y/o capacitación a los profesionales y no profesionales, las formas de organización de las actividades para estos sectores tan complejos en y desde el puesto de trabajo, el diseño de los cursos y otras actividades de superación y o capacitación, la auto superación de los profesores, la motivación y permanencia de los trabajadores, técnicos y operarios en las actividades de capacitación y/o superación y mayor alcance de las diferentes actividades de capacitación y/o superación planificadas.
- Se profesionalizaron los saberes de los cursos seleccionados en los grupos de trabajo, en correspondencia con los saberes asociados a los procesos básicos de ferrallista.
- Se desarrollaron los cursos cortos, entrenamientos y otras formas secundarias como ejercicios demostrativos y socialización de conocimientos con especialistas e investigadores a pie de obra, insitu más que favoreció la integración de saberes asociados a los procesos básicos en las entidades laborales integrándose la docencia con la práctica.
- Se emplearon métodos, formas de organización de la superación y fuentes que sistematizaron el aprendizaje y la enseñanza problémica, que favorecieron la solución a problemas del contexto laboral en condiciones reales desde el puesto de trabajo.
- Las evaluaciones sistemáticas aplicadas permitieron un mayor acercamiento a las exigencias del mundo laboral, a las exigencias socio laborales de los puestos de trabajo asociados con la construcción.
- Se aprecia el aprovechamiento de las motivaciones de la universidad y el centro de capacitación que facilitó una mejor integración en el proceso de posgrado
- Se concibieron formas de evaluación y seguimiento a los centros autorizados para el desarrollo del posgrado a través de conferencias especializadas, cursos de capacitación y entrenamiento de los recursos humanos de la entidad laboral y el centro de capacitación atendiendo a las necesidades y potencialidades de las partes.
- Se estimuló la permanencia, asistencia y motivación de los trabajadores a los cursos y a la apropiación de los saberes aprendidos a partir de su utilidad y aplicación de acuerdo con las exigencias formativas de los puestos de trabajo en el contexto laboral.

## CONCLUSIONES

Mediante el vínculo universidad – centro de capacitación, el proceso de superación se enriquece, influyendo en la mejora de los procesos de producción y de gestión del capital humano, lo cual incide positivamente en el desarrollo local, regional y nacional. El procedimiento para la vinculación universidad- centro de capacitación en el proceso de superación profesional, se sustenta en el principio de educación en el trabajo, así como en las normativas jurídicas para el trabajo con los centros autorizados a desarrollar la superación posgraduada los planes y programas de posgrado de estas instituciones para la formación de capacidades especializadas transformadora.

La introducción del procedimiento se llevó a cabo mediante el desarrollo de talleres científicos de socialización de resultados de los docentes del centro y la observación científica, lo cual permitió constatar las transformaciones e impactos significativos en el proceso de superación de los técnicos y operarios de la UEB Centro de Capacitación de la ECOING 24 de la Provincia de Santiago de Cuba. Los elementos que configuran la propuesta, constituyen una referencia para el desarrollo de acciones metodológicas ya que permiten favorecer el desempeño profesional de técnicos, operarios, trabajadores, docentes, directivos de los Centros de Capacitación y de las entidades laborales vinculadas al centro.

## REFERENCIAS

1. Abreu, G., Abreu, L., Velázquez, I. (2022). Procedimiento para el vínculo centro politécnico-entidad laboral. Revista Opuntia Brava. ISSN.2222- 081X.RNPS:2074 V.14 Número 1
2. Cubela G, JM, Fonseca A, B. (2022): Una gestión educativa diferente atemperada a la universidad contemporánea". Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 30 (p.p. 50-60, abril 2022). Disponible en línea:<https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/30-abril22/universidad-gestion>.
3. Daley, M. (2022). Metodología para la Evaluación del impacto en la Maestría en Educación. Material docente metodológico del programa de Maestría de la FCE. Universidad de Oriente
4. Definición ABC. Definición de procedimiento. Recuperado de <https://www.definicionabc.com/general/procedimientos.php>
5. Dirección de posgrado (s/f). Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez. Procedimiento para la aprobación, seguimiento y control de los centros que imparten superación de posgrado en el territorio (Categoría A)
6. Imamura-Díaz, J., Morales, M.; Pérez, C. (2022). Metodología de evaluación de impacto de la superación en la Educación técnica y Profesional. Revista Ingeniería Industrial. N.43 (1), 1-9 Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/ Vol. XLIII/No. 1/enero-marzo /2022/4302
7. Ministerio de Educación Superior (2018). Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES).