



VARONA
ISSN: 0864-196X
ISSN: 1992-8238
hildelisagp@ucpejv.rimed.cu
Universidad Pedagógica Enrique José Varona
Cuba

Estrategia formativa de egresados universitarios para la reducción de riesgos de desastres en contexto empresarial

Ramírez Mustelier, MSc. Yaritza; Paz Domínguez, Dr. C. Irela Margarita; Gámez Rodríguez, Dr. C. Eulogio
Estrategia formativa de egresados universitarios para la reducción de riesgos de desastres en contexto empresarial

VARONA, núm. 75, 2022

Universidad Pedagógica Enrique José Varona, Cuba

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360673304004>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

Estrategia formativa de egresados universitarios para la reducción de riesgos de desastres en contexto empresarial

Formative strategy of university graduates for the reduction of risk of disasters in managerial context

MSc. Yaritza Ramírez Mustelier
Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba
yramirez@uo.edu.cu

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360673304004>

 <https://orcid.org/0000-0003-4769-2246>

Dr. C. Irela Margarita Paz Domínguez
Universidad de Oriente, Cuba
irelapaz@uo.edu.cu

 <https://orcid.org/0000-0002-5331-5431>

Dr. C. Eulogio Gámez Rodríguez
Universidad de Oriente, Cuba
egamez@uo.edu.cu

 <https://orcid.org/0000-0001-7269-250X>

RESUMEN:

En este artículo se argumenta la concepción de una estrategia de gestión formativa de egresados universitarios para la reducción de riesgos de desastres. La estrategia se desarrolla durante la etapa de preparación para el empleo en el contexto empresarial y contribuye al perfeccionamiento de la gestión de las universidades en la formación de los egresados universitarios en el ámbito empresarial en correspondencia con las exigencias que demanda nuestra sociedad y los nuevos peligros de desastres a los que están expuestos los entornos laborales. Se emplearon para este propósito los métodos de análisis - síntesis, análisis documental, enfoque de sistema y estudio de caso, entre otros.

PALABRAS CLAVE: adiestrados, estrategia, formación continua, gestión, preparación para el empleo.

ABSTRACT:

This article argues the conception of a training management strategy for university graduates for disaster risk reduction. The strategy is developed during the stage of preparation for employment in the business context and contributes to the improvement of the management of universities in the training of university graduates in the business field in correspondence with the demands demanded by our society and the new dangers of disasters to which work environments are exposed. The methods of analysis - synthesis, documentary analysis, system approach and case study, among others, were used for this purpose.

KEYWORDS: trained, strategy, continuous formation, management, preparation for the employment.

INTRODUCCIÓN

Los últimos años se han caracterizado en el mundo por el incremento de los desastres naturales, sanitarios y tecnológicos, como consecuencia del cambio climático y el deterioro del medio ambiente afectando severamente a todos los países.

Al concluir la segunda década del siglo XXI, se ha evidenciado un escenario complejo a nivel internacional, con la acelerada expansión del SARS-COV-2, virus causante de la COVID-19, afectando severamente a la sociedad y la economía de los países. Al respecto se destaca que:

La COVID 19 se reconoce hoy, por tanto, como una amenaza global, que ha infectado ya (hasta junio de 2021) a más de 170 millones de habitantes en todo el mundo y ha causado la muerte a más de 3 millones. La

pandemia del nuevo coronavirus SARS-CoV-2 está considerada como el mayor desafío sanitario ocurrido en el mundo, desde la pandemia conocida como “gripe española” entre los años 1918 y 1920, que causó la muerte de un estimado de entre 50 y 100 millones de personas a nivel mundial. (Paz, Vinent y Gámez, 2022, p. 6)

Esta problemática demanda una continua y sistemática preparación de la sociedad para enfrentar situaciones de este tipo y otras de las que Cuba no está exenta. Debido a su ubicación geográfica, al carácter de su desarrollo socioeconómico y a otros factores, Cuba está expuesta a diversos peligros de desastres entre ellos: huracanes, intensas lluvias, graves sequías, sismos, derrames de hidrocarburos y epidemias.

Todos estos elementos confirman la necesidad de continuar perfeccionando estrategias de superación en la formación continua, teniendo en cuenta que:

La finalidad de la superación profesional es el desarrollo del sujeto para su mejoramiento profesional y humano y sus objetivos se orientan a ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades y capacidades, consolidar valores, promover el desarrollo y modos de actuación profesional. (López, 2019, p. 2)

Todo ello aporta a la formación integral de los graduados universitarios, la cual “es integral en la medida en que enfoque a la persona del estudiante como una totalidad y que no lo considere únicamente en su potencial cognoscitivo o en su capacidad para el quehacer técnico o profesional” (Alarcón, Guzmán y García, 2019, p. 2).

El modelo de formación continua de la educación superior cubana, definido en la Resolución 138/2019, está integrado por los componentes y particularidades siguientes:

1. La Formación de Pregrado en Carreras de Perfil Amplio, que asegura la formación en los aspectos básicos y básicos específicos de cada profesión, y permite al egresado brindar respuestas a los problemas más generales y frecuentes que se presentan en el eslabón de base de la profesión. En esta formación, la mayor responsabilidad recae en las universidades, con el apoyo de los organismos empleadores.
2. La Preparación para el Empleo, que asegura continuar el desarrollo y perfeccionamiento de los modos de actuación profesional específicos relacionados con el puesto de trabajo del recién graduado. Es concebida y ejecutada en las entidades laborales en coordinación con las universidades.
3. La Educación de Posgrado, posibilita la especialización, la reorientación y la actualización permanente de los graduados universitarios, así como el enriquecimiento de su acervo cultural, para su mejor desempeño en función de las necesidades presentes y futuras del desarrollo económico, social y cultural del país. La responsabilidad del posgrado se comparte entre las universidades y los organismos empleadores. (Gaceta Oficial de la República de Cuba, 2019, p.1434)

En este sentido, en este artículo se centra la atención en la etapa de preparación para el empleo (denominada anteriormente de adiestramiento), y la importancia de continuar formando a los recién graduados (adiestrados) en el proceso de reducción de riesgos de desastres, en especial los insertados en los ámbitos empresariales, ya que al ocurrir un desastre las afectaciones a estos entornos laborales provocan severos trastornos a la economía, por lo que es imprescindible estar preparados para prevenirlos o mitigarlos.

Un estudio diagnóstico preliminar en la Universidad de Oriente evidenció dificultades para el enfrentamiento a los desastres en egresados universitarios, y se reconoció que “se debe potenciar la formación de los adiestrados en la reducción de riesgos de desastres, para que contribuyan activamente e incorporen una cultura de gestión del riesgo en sus actividades, ámbitos de competencia o entornos profesionales” (Ramírez, Paz y Gámez, 2020, p. 295).

Es por ello que se define como **objetivo** de este artículo: argumentar una estrategia de gestión formativa de egresados universitarios en la etapa de preparación para el empleo para la reducción de riesgos de desastres en el contexto empresarial.

Los resultados que se presentan son parte de la tesis de doctorado "Gestión formativa de egresados universitarios para la reducción de riesgos desastres en el contexto empresarial".

MATERIALES Y MÉTODOS

Se emplearon en la investigación los siguientes métodos:

El análisis y síntesis, a través de todo el proceso de construcción científica, lo que permitió ir de las partes al todo en el estudio minucioso de los textos y la elaboración de la estrategia que se presenta.

El análisis documental permitió obtener información actualizada en documentos normativos y textos científicos en torno al proceso de educación de postgrado, así como sobre la reducción de riesgos desastres, la gestión y las estrategias de formación.

El enfoque de sistema, como método, se empleó en la elaboración y estructuración de la estrategia formativa de egresados universitarios para la reducción de riesgos de desastres, desde una lógica que permitió definir etapas, acciones y procedimientos, todos relacionados y en función del cumplimiento del objetivo general previsto. Además, desde este método se pudo estructurar el artículo como texto científico.

Estudio de caso. Se consideró un estudio de caso múltiple para la implementación parcial de la estrategia, en función de constatar su factibilidad y posibilidades de generalización. Como parte del estudio de caso se realizó previamente un diagnóstico con encuesta y entrevista (Ramírez, Paz y Gámez, 2020). Posteriormente, dentro de este estudio, se desarrollaron talleres de opinión crítica y se aplicó un cuestionario de criterio de usuarios, que permitieron contrastar las diferencias antes y después de aplicar la estrategia.

Se empleó, además, la estadística descriptiva para el análisis porcentual de los datos cuantitativos acopiados.

Como parte del estudio de caso, se seleccionaron de manera intencional dos empresas radicadas en el municipio Santiago de Cuba: Laboratorios Farmacéuticos Oriente (LABIOFAM) y Empresa Comercializadora de Medicamentos (EMCOMED). El criterio de selección intencional de las empresas tuvo en cuenta la heterogeneidad de los adiestrados ubicados en las mismas, al ser graduados de diversas carreras, tales como: Ingeniería Industrial, Licenciatura en Contabilidad, Ingeniera Química y Licenciatura en Farmacia.

Se trabajó en el periodo abril-mayo-junio del 2022, con un total de 20 adiestrados que representa el universo de los recién graduados insertados en esas empresas. Participaron además en el estudio de caso 11 profesores de la Universidad de Oriente, pertenecientes al Departamento de Enseñanza Militar y a las facultades de las carreras implicadas, así como 16 tutores de los adiestrados en las empresas y el asesor para la defensa de cada empresa.

RESULTADOS

El término estrategia, aunque es un vocablo utilizado inicialmente para el arte militar, proviene del latín "estratega", que significa: "arte de dirigir las operaciones" y en el diccionario se define como arte de proyectar y dirigir las operaciones militares, especialmente las de guerra, se concibe en otras esferas de la actividad humana como la economía, en la que se destacan Peñafiel *et al.* (2020), quienes consideran que para establecer estrategias en una empresa, los gerentes deben tomar decisiones arraigadas a procesos objetivos que se asientan en un curso de acción y precisan que:

Para el proceso de formulación de estrategias es importante que se analicen un conjunto de matrices las cuales son concatenadas para establecer estrategias que definan el curso de acción específico que el sujeto tendrá que aplicar en su gestión como administrador. (p. 3)

Otra de las esferas es la educación, donde convergen varios tipos de estrategias de enseñanza aprendizaje y de educación.

Con relación a las estrategias formativas, Bauza (2017) plantea que desde diversas investigaciones se ha evidenciado cómo dichas estrategias deben responder a interrogantes tales como: qué se quiere, para qué y cuándo, que permiten precisar todas las acciones a desarrollar para que resulten adecuadas, lo cual “explica la diferencia entre un uso mecánico de los procedimientos formativos y su uso estratégico, ajustado a la consecución de un determinado objetivo en el contexto de unas condiciones internas y externas específicas” (p. 7).

La estrategia de formación que se propone es posible alcanzarla desde la gestión formativa, por lo que es necesario antes de plantearse tal objetivo reconocer otra categoría más dentro de este panorama, ella es la de gestión.

Con respecto al proceso de gestión se consideran importantes las siguientes ideas:

El desafío para las instituciones de Educación Superior es el de enfrentar un mundo, en el cual los sistemas productivos están en permanente transformación. Los cambios en las comunicaciones han modificado la forma de percibir el tiempo y las distancias, a la vez que abren nuevas perspectivas para la docencia y la investigación. La influencia del medio externo las compromete, cada vez más, a dirigir sus esfuerzos de gestión hacia una nueva forma de actuación en el proceso de formación de sus profesionales, a cambiar la estructura tradicional por nuevos diseños organizacionales, especialmente para enfrentar la incertidumbre ante las exigencias y las consecuencias de la globalización. (López, Díaz y De la Concepción, 2017, p. 2)

Otros autores, al abordar la gestión institucional de proyectos educativos destacan el papel de los gestores educativos y la necesidad de “sistematizar estudios que aborden los recursos metodológicos pertinentes propios de una variante, que posibilite articular sistémicamente las acciones que se gestan desde un proyecto institucional de tipo territorial para la actividad de ciencia e innovación educativa en el territorio” (Deler y López, 2018; p. 2).

Por otra parte, son importantes las ideas que connotan la complejidad de los procesos de gestión al declarar que:

...es posible definir la especificidad de la gestión de la educación superior como campo teórico y práctico en función de la peculiar naturaleza de esta última, como práctica política y cultural comprometida con la formación y la educación de los profesionales, que implica el desarrollo de las capacidades transformadoras profesionales, en el pleno ejercicio laboral. Lo anterior es consecuente con el ideario martiano, al decir que la universidad se realiza para sí, en cuanto se realiza para la sociedad, que es la expresión de la pertinencia e impacto de la universidad en el entorno social. (Pérez y Fuentes, 2020, p. 7)

A partir de los supuestos anteriores, definimos la gestión de la formación de recién graduados universitarios para la reducción de riesgos de desastres en el contexto empresarial, como un proceso contentivo de un conjunto de acciones que desarrollan de manera integrada la universidad y las empresas donde se insertan los egresados, que les permiten concebir, planificar, organizar, ejecutar y controlar sus acciones formativas para perfeccionar el desempeño de dichos graduados universitarios en el proceso de reducción de riesgos de desastres, contextualizados en su entorno laboral; se extienden, por tanto, no sólo a las acciones de carácter académico, sino también a aquellas que permiten vincular la instrucción con la práctica de la profesión.

Desde la definición de gestión que se presenta, se concibe la estrategia para la gestión formativa de egresados universitarios para la reducción de riesgos de desastres, como la planeación, diseño y ejecución de acciones gestoras formativas contextualizadas en su entorno laboral en función de la reducción de riesgos de desastres, que tiene como objetivo la continuidad del proceso de formación iniciado en el pregrado y la actualización, profundización y sistematización de conocimientos relacionados con la cultura de desastres.

Para lograr estas transformaciones, es esencial la relación que debe establecerse entre los gestores y los adiestrados, propiciando la participación activa de estos últimos en las acciones planificadas; en este sentido es importante tener en cuenta que:

A menudo se le da un valor exagerado a procedimientos, recursos metodológicos o medios de apoyo y se obvian las relaciones y los vínculos que median y explican la verdadera incidencia educativa...Un aprendizaje mecanicista de métodos didácticos y educativos, sin los fundamentos para su valoración crítica en la formación, puede estimular tales prácticas. (Del Pino, 2015, p. 2)

En función de esto se concibe una estrategia dinámica que expresa las transformaciones en la relación universidad-empresa en cuanto a la formación del recién graduado, lo que les posibilita participar protagónica y constructivamente en la seguridad contra desastres como dimensión de la seguridad nacional, tomar decisiones y satisfacer las necesidades del territorio en un contexto empresarial, como expresión de su formación integral.

En la concepción estructural funcional de la estrategia formativa que se propone se destaca que la misma:

- Toma en cuenta los elementos expresados en el modelo de gestión formativa para la reducción de riesgos de desastres de los recién egresados universitarios (adiestrados), en el contexto empresarial.
- Se elabora sustentado en un enfoque de sistema.
- Se diseña con el objetivo de promover la formación de adiestrados para la reducción de desastres desde la vinculación universidad empresa, a partir de un proceso de gestión formativa.
- Se materializa la integración de las relaciones dialécticas que se establecen entre los subsistemas del proceso de gestión formativa.

Se define en la estrategia como Misión: Desarrollar un proceso de gestión de formación del adiestrado para la reducción de riesgos de desastres en la Universidad de Oriente, que contribuya a la eficiencia, eficacia, efectividad y pertinencia del proceso de formación continua.

Se considera como Visión que: La universidad será una institución más pertinente y fortalecida, en cuanto a la formación continua respondiendo a los retos de las universidades del siglo XXI.

La estrategia tiene como *objetivo general*: Promover transformaciones en la gestión de la universidad en relación con la formación de los adiestrados para la reducción de riesgos de desastres, potenciando acciones a partir del reconocimiento de las necesidades formativas individuales y colectivas, de manera que permitan elevar el desempeño profesional en reducción de riesgos de desastres de los egresados.

Como *objetivos específicos* se definen:

- Sensibilizar a los agentes sociales y a los adiestrados con las intenciones formativas de la estrategia.
- Determinar los nuevos enfoques de la cultura de los desastres y su relación con los contenidos profesionales contextualizados, así como las necesidades formativas de los egresados en la reducción de riesgos de desastres.
- Implementar el sistema de acciones previsto.
- Valorar los cambios logrados a partir de la implementación realizada.

Se consideran como características esenciales de esta estrategia:

Factibilidad: puede ser aplicada en cualquier momento sin que se realice cambio alguno en la formación de postgrado en las universidades donde se aplique, además de ser fácil su puesta en práctica, por poseer carácter objetivo, asequible y comprensible

Carácter integrador: se revela en la unidad de acción de las instancias formativas (carreras, departamentos, empresas) a través del grupo gestor, para la búsqueda de acciones que den respuesta a las necesidades formativas de los egresados.

Flexibilidad: Se adapta a las necesidades formativas de los sujetos acerca de los peligros de desastres, a los modelos de adiestrados y a la diversidad de los entornos laborales

La estrategia se estructura en cuatro etapas:

- I. Etapa de diagnóstico y coordinación
- II. Etapa de planificación y organización del proceso de gestión formativa
- III. Etapa de implementación
- IV. Etapa de evaluación

I Etapa: *Diagnóstico y coordinación*

Tiene como objetivo: Diagnosticar, mediante la socialización y reflexión, los saberes en reducción de riesgo de desastres y su relación con los contenidos profesionales contextualizados, para lograr la coordinación de acciones gestoras que contribuyan al proceso formativo.

Comprende el siguiente sistema de acciones:

Acción 1: Familiarizar a los gestores de la actividad con los documentos normativos de la Educación Superior y reglamentos particulares, a través de:

- Realización de un encuentro inicial del coordinador de la estrategia con los directivos universitarios y empresariales, con vistas a informar y orientar los elementos normativos y formativos que rigen el proceso de gestión.
- Creación del grupo gestor, designación de los profesores y su concientización acerca de la necesidad de la formación en reducción de riesgos de desastres.
- Garantizar las acciones de coordinación entre los gestores y su capacitación.

Acción 2: Promover la colaboración del colectivo en el proceso formativo y su preparación para fomentar el intercambio de la información. Ello implica:

- Preparación y autopreparación adecuadas de los gestores para la labor formativa.
- Determinación de los contenidos a precisar en torno a la cultura de desastres y los contenidos profesionales, a partir de consensos reflexivos y de socialización e intercambio entre los gestores.

Esto constituye un elemento esencial y complejo para lograr la eficiencia de la estrategia, en este sentido encontramos atinado el siguiente planteamiento: “la inclusión de teorías, técnicas y procedimientos de otras ciencias en la formación de profesionales afines puede ser complejo, pues deben converger la teoría y la práctica” (Campos, Espinosa y Cardoso, 2021, p. 82).

Acción 3: Determinar las necesidades de formación y actualización en reducción de riesgos de desastres y la cultura profesional contextualizados de adiestrados. Esta acción incluye:

- Aplicación de técnicas individuales y grupales que permitan identificar potencialidades y necesidades de los adiestrados (reconocimiento de los saberes previos que sobre el tema poseen)
- Precisión de las temáticas que requieran de actualización, relacionadas con el área laboral y peligros de desastres que afectan la entidad, lo cual permitirá la elaboración de acciones que pueden conducir a estimular la participación de todos los implicados en el proceso de capacitación
- El equipo gestor deberá evaluar las necesidades de las entidades con respecto a la temática en función de las vulnerabilidades de los centros.

Se posibilita en esta etapa, a los gestores del proceso, estructurar la interacción en el grupo, permitiendo también determinar qué acciones se deben desarrollar.

II Etapa: *Planificación y organización del proceso de gestión formativa*

Objetivo: perfeccionar el proceso de gestión formativa como una dimensión del proceso de formación integral del profesional, armonizando los contenidos técnico- profesionales con la reducción de riesgos de desastres, a partir de la precisión de contenidos esenciales.

Esta etapa comprende como acciones las siguientes

Acción 1 Especificar los espacios sociales (universidad, entidades laborales) donde se realizarán las acciones, precisando los responsables, participantes y los recursos materiales necesarios.

Acción 2 Socializar las expectativas e intereses de los adiestrados frente al proceso de formación.

Acción 3 Diseñar un programa de capacitación e incluirlo dentro del programa de postgrado del departamento y las carreras.

En el diseño de este programa se asume el criterio de que la capacitación es un proceso:

... que no se reduce solo a conocimientos, habilidades y capacidades comúnmente tratado en la literatura, sino que incorpora otras formaciones psicológicas predominantemente inductoras que son imprescindibles para los directivos como los valores. La educación en valores, muy trabajada en la sociedad cubana y en la cual se apoyan los empresarios para desplegar las acciones contempladas en las estrategias organizacionales. (Troitiño, 2021, p. 3)

Por lo referido anteriormente, para el diseño del programa de capacitación, se determinan los actividades (talleres, conferencias especializadas, actividades prácticas) a aplicar dentro del proceso de formación de los adiestrados, relacionadas con el componente técnico- profesional de su especialidad que requieran de actualización, así como los fundamentos teóricos y metodológicos de la reducción de riesgos de desastres y su vinculación con la cultura profesional, teniendo en cuenta la importancia de este contenido en la formación de estos profesionales.

III. Etapa: *Implementación*

Objetivo: Desplegar el método de gestión para la formación en reducción de riesgos de desastres de los adiestrados en los ámbitos empresariales

Resulta significativo en la realización de esta etapa, la profundización de las valoraciones acerca de la necesidad de la sistematización y actualización de los contenidos en reducción de riesgos de desastres. Comprende las acciones siguientes

Acción 1 Implementar procedimientos para lograr la sensibilización en aspectos relacionados con el proceso de reducción de riesgos de desastres en las entidades económicas.

Como procedimientos se precisan:

- Incentivar la incorporación de los adiestrados al curso de capacitación de reducción de riesgos de desastres, para la actualización sobre los peligros de desastres que puedan afectar el territorio y su entidad y la disminución de las vulnerabilidades ante los mismos.
- Incentivar la incorporación activa de los adiestrados en programas de ciencia, tecnología e innovación relacionados con los desastres, que son determinantes para la disminuir las vulnerabilidades ante estos peligros, contribuyendo a la seguridad económica social de país.
- Revelar la relación entre los contenidos profesionales y la cultura de los desastres y su vinculación con la seguridad contra desastres
- Estimular el sentido de pertenencia e identidad hacia el centro, a partir de valoraciones reflexivas acerca de la participación de los trabajadores y dirigentes en el enfrentamiento a los peligros de desastres y las pérdidas económicas causados por estos
- Cumplir las tareas que se plantean desde su perfil profesional relacionadas con la reducción de riesgos de desastres, asumiendo los encargos de su tiempo y privilegiando los intereses del país por encima de sus intereses personales.
- Contraer compromisos y responsabilidades con la sociedad en la realización de los días de la defensa (Meteoros).

Acción 2 Propiciar la capacidad de valoración y autovaloración de los resultados de la actividad desarrollada en relación con la reducción de riesgos de desastres contextualizada en su actuación profesional.

Esta acción incluye:

- La propuesta de acciones para dar solución a las vulnerabilidades en su área, de acuerdo al nivel de sistematización y actualización alcanzado.
- Resignificar el proceso de reducción de riesgos de desastres, a partir de la comprensión de los peligros de desastres que pueden afectar las entidades económicas, desde la vinculación de los contenidos profesionales con la cultura de los desastres.

IV. Etapa: *Evaluación*.

Objetivo: Evaluar la precisión y eficiencia de las acciones previstas en la estrategia

La evaluación como parte estructural de la estrategia permite realizar una valoración del proceso y de sus resultados en función de los objetivos planteados y partiendo de la retroalimentación, corregir y perfeccionar el proceso de gestión.

Se asumen criterios de autores que plantean como una importante característica de la evaluación la referida a la interrelación que se establece entre los sujetos de la acción: el evaluador y el evaluado. “De hecho, el objeto sobre el que recae la evaluación es otra persona –individual o en grupo– que se erige como sujeto de la acción y coparticipa, en mayor o menor medida, en la evaluación” (Cáceres y Benavides, 2019; p. 3).

Es por ello que, a partir de la relación e intercambio que se establece entre los gestores y los adiestrados durante todo el proceso de aplicación de la estrategia y al final de la misma, se debe:

- Determinar la correspondencia del programa de capacitación con las necesidades de los adiestrados.
- Valorar el grado de satisfacción de los adiestrados con la gestión formativa realizada, identificando las insuficiencias o no que se han ido presentando durante la ejecución de la estrategia,
- Valorar el impacto social de la aplicación de la estrategia, así como las transformaciones en este aspecto reflejadas en el desempeño profesional de los adiestrados.

Para valorar las transformaciones experimentadas por los adiestrados en el proceso de formación se proponen los siguientes indicadores:

- Conocimiento acerca de los peligros de desastres que pueden afectar la entidad, así como las vulnerabilidades ante los mismos.
- Disposición para asumir responsabilidades y tareas asignadas en lo relacionado con el proceso reducción de desastres en su entidad.
- Empleo de los contenidos profesionales y de desastres en la aplicación de soluciones transformadoras en la prevención de los riesgos. Se realizará a partir de la ejecución de tareas en el centro que tengan en cuenta estos aspectos.

Esta estrategia se aplicó a través de un estudio de caso múltiple con 20 adiestrados de las carreras Ingeniería Industrial, Licenciatura en Contabilidad, Ingeniera Química y Licenciatura en Farmacia, ubicados en las empresas Laboratorios Farmacéuticos Oriente (LABIOFAM) y Empresa Comercializadora de Medicamentos (EMCOMED), en el periodo abril-mayo-junio del 2022. Participaron además en el estudio de caso 11 profesores de la Universidad de Oriente, pertenecientes al Departamento de Enseñanza Militar y a las facultades de las carreras implicadas, así como 16 tutores de los adiestrados y el asesor para la defensa en las empresas.

Como parte del estudio de caso se desarrollaron talleres de opinión crítica y se aplicó el criterio de usuarios, que permitieron contrastar las diferencias después de aplicar la estrategia con respecto al diagnóstico preliminar realizado.

Los participantes mostraron motivación por las actividades y una posición activa, reflexionando a partir de los temas tratados sobre la reducción de riesgos de desastres y su vinculación con su perfil profesional. Reconocieron la importancia de continuar la sistematización y actualización de estos temas y se aportaron

ideas acerca de cómo disminuir las vulnerabilidades de sus áreas laborales ante los peligros de desastres que pueden afectar la entidad.

Se destaca como impactos la elaboración de un perfil de competencia en reducción de riesgos de desastres, así como el diseño del proyecto de investigación “Gestión de riesgos de desastres en los contextos empresariales”.

DISCUSIÓN

La investigación realizada coincide con indagaciones y presupuestos anteriores que abordan los impactos negativos de los desastres en la sociedad y la economía de los países. Se reconoce que

(...) El crecimiento constante del riesgo de desastres (...) pone de manifiesto la necesidad de fortalecer aún más la preparación para casos de desastres, adoptar medidas con anticipación a los acontecimientos, integrar la reducción del riesgo de desastres en la preparación y asegurar que se cuente con capacidad suficiente para una respuesta y recuperación eficaces a todos los niveles. (Bello, Bustamante y Pizarro, 2020, p. 24)

Cuba establece políticas y estrategias para la preparación de los ciudadanos para la reducción de riesgos de desastres, sin embargo, se hace indispensable el perfeccionamiento de este proceso. Los planes y programas de estudio en el contexto de las instituciones educacionales, desde los primeros grados hasta el nivel universitario, han abordado contenidos sobre los desastres y las vías de prevención o mitigación de sus efectos.

Se reconoce, en tal sentido, el aporte de Évora (2012) quien destaca que:

La Preparación de Defensa Civil se incluye en los planes y programas de estudio de las carreras de la Educación Superior, la que tiene como estrategia principal la formación de una cultura que permita identificar los peligros, las vulnerabilidades y los riesgos, en interés de la reducción de desastres, para que el graduado sea capaz de dar solución a las medidas de Defensa Civil desde su propio perfil profesional, en tiempo de paz y en situaciones excepcionales. (p. 4)

No obstante, son limitadas las investigaciones educativas orientadas a profundizar en esta temática en el proceso de formación continua de profesionales, a través de los diferentes componentes de la formación: Pregrado, Preparación para el Empleo y Educación de Posgrado. Es significativo señalar que “durante la etapa de preparación para el empleo, el egresado aun precisa de la atención de las universidades, de manera que conjuntamente con las organizaciones empresariales se pueda completar la formación integral de este profesional” (Ramírez, Paz y Gámez, 2020, p 286).

La estrategia propuesta y los resultados obtenidos contribuyen a enriquecer la teoría y la práctica pedagógica en torno a los procesos de gestión universitaria, específicamente la gestión formativa de egresados universitarios, en la etapa de preparación para el empleo, para la reducción de riesgos de desastres en el contexto empresarial.

Mediante las actividades de la estrategia de formación de los egresados para la reducción de riesgos en el contexto empresarial, se contribuye a la sistematización y actualización de la reducción de riesgos de desastres en los entornos laborales y se desarrollan conocimientos, habilidades, capacidades y valores, que les posibilita a los egresados participar protagónica y constructivamente en la seguridad contra desastres, como dimensión de la seguridad nacional, tomar decisiones y satisfacer las necesidades del territorio en un contexto empresarial, como expresión de su formación integral.

Es también un aporte a la formación continua de los propios profesores universitarios y de los profesionales de las empresas, en tanto para atender la formación de los recién graduados se requiere de constante autosuperación y autoperfeccionamiento de su labor formativa.

Sobre estos aspectos es importante continuar profundizando a través de nuevas investigaciones y sistematizando los resultados obtenidos en esta propuesta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R., Guzmán, Y. y García, M. (2019). Formación integral en la educación superior: una visión cubana. *Estudios del desarrollo social*, 7(3).
- Bauza, E. (2017). La gestión de la tecnología y la innovación desde el equipo directivo. *Didasc@lia*, 8(5), Edición especial 53. <https://revistas.ult.edu.cu>
- Bello, O., Bustamante, A. y Pizarro, P. (2020). *Planificación para la reducción del riesgo de desastres en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46001-planificaci-on-la-reduccion-riesgo-desastres-marco-la-agenda-2030-desarrollo>
- Cáceres, Y. y Benavides, Z. (2019). La evaluación del desarrollo integral de las niñas y niños de la primera infancia, desde lo social personal. *Varona*. <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rVar/article/view/794>
- Campos, M., Espinosa, A., Cardoso, L. (2021). Aportes de la Educación Avanzada en la implementación de la Estrategia curricular de Medicina Natural y Tradicional en la disciplina de Enfermería. *Varona*. <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rVar/article/view/1159>
- Deler, G. y López, E. (2018). Gestión institucional de proyectos educativos. *Varona*. <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rVar/article/view/444>
- Del Pino, J. L. (2015). La formación del maestro y la escuela del desarrollo. *Varona*. <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rVar/article/view/287>
- Évora Capote, I. (2012). *Reducción de riesgos de desastres y enfrentamiento al cambio climático. Papel de las universidades. Disaster risk reduction and tackling climate change. Role of universities*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Reduci%C3%B3n-de-riesgos-de-desastres-y-enfrentamiento-Capote/14e6715aa577a632f3e654526bde03159a296d2>
- MES (2019). Resolución No. 138/19 Modelo de formación continua de la educación superior cubana. En Ministerio de Justicia. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 65, septiembre 2019. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-65-ordinaria-de-2019>
- López Collazo, Z. S. (2019). Enfoques teóricos acerca de la superación profesional, una mirada en las áreas técnicas. *Varona*. <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rVar/article/view/679>
- López Rodríguez, Y., Díaz Masip, M. L. y González Escalona, M. C. (2017). El sistema de gestión universitario: Retos y perspectivas en la formación del profesional de la Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona. *Varona*. <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rVar/article/view/45>
- Paz, I., Vinent, M., y Gámez, E. (2022). La formación doctoral en tiempos de pandemia. Experiencias. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(2), 19. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3059>
- Peñafiel, G. A., Acurio, J. A., Manosalvas, L. R. y Burbano, B. E. (2020). Formulación de estrategias para el desarrollo empresarial de la constructora Emanuel en el cantón La Maná. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 45-55. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400045&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Pérez, L. y Fuentes, H. (2020). La gestión de la formación de doctores desde un sistema coherente de postgrado en las universidades. En *Acercamiento a las Ciencias de la Educación desde la formación doctoral*. Editorial Académica Universitaria.
- Ramírez-Mustelier, Y. y Paz-Domínguez, I. M. (2020). Consideraciones necesarias sobre la formación de los adiestrados para la reducción de riesgos de desastres. *Maestro y Sociedad*, 17(2), 294-309. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5164>
- Troitiño Díaz, D. M. (2021). La superación profesional de los directivos y reservas en las escuelas rurales. *Referencia Pedagógica*, 9(2), 247-258. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-30422021000200247&lng=es&nrm=iso&tlng=es