



**SEDE UNIVERSITARIA  
PALMIRA**

**TESIS EN OPCIÓN AL TÍTULO ACADÉMICO DE  
MASTER EN EDUCACIÓN**

**TÍTULO: Cocina cubana y típica de Cienfuegos: una  
propuesta de capacitación para cocineros de la red de  
restaurantes.**

**Autora: Lic. Ana Elsa Lavín Torres  
Tutor: Msc. Norberto Julián Román Molina**

**Cienfuegos- 2011  
“Año 53 de la Revolución”**

## **Resumen**

Los momentos actuales exigen profesionales cada vez más competentes. Por esta razón los cocineros de la red de restaurantes se enfrentan al reto de elevar su desempeño. En este sentido la presente investigación propone el diseño de un programa de capacitación que contribuya al perfeccionamiento de sus conocimientos sobre la cocina cubana y típica de Cienfuegos. El mismo se elabora sobre la base de la determinación de necesidades de capacitación realizada, presentado con un enfoque integral pues articula coherentemente el sistema de objetivos, contenidos, valores (cambios de comportamientos) y habilidades desde el punto de vista teórico y metodológico. Se empleó en el proceso la metodología de la investigación educativa, predominando el modelo cualitativo que permitió la interpretación y sistematización de las ideas que sustentan la propuesta. El aporte práctico radica en la propia propuesta de capacitación y su puesta en práctica como una vía de superación y perfeccionamiento para favorecer el desarrollo de habilidades profesionales en el desempeño laboral de los cocineros, ofreciendo un material de apoyo que contribuye al tratamiento de los contenidos propuestos.

## **PENSAMIENTO**

Comer bien, que no es comer ricamente, sino comer cosas sanas bien condimentadas, es necesidad primera para el buen mantenimiento de la salud del cuerpo y de la mente...

José Martí

## **DEDICATORIA**

A mis hijos que significan para mí la vida.

A mi madre por estar siempre ahí.

A mi esposo por sus 26 años de compañía y apoyo.

A mi padre, que su recuerdo vive conmigo.

## **AGRADECIMIENTOS**

A los profesores de la CUN Palmira por haberme permitido llegar hasta aquí.

A mis compañeros de trabajo, especialmente Gisell y Ana Lina.

A mi familia por toda su colaboración y apoyo.

A Norberto por aceptar ser mi tutor en tan difíciles condiciones y por toda la ayuda  
brindada.

AL profe Luis...

A todos, GRACIAS

## Índice

Introducción	1
Capítulo I Consideraciones sobre la cocina cubana y en particular la cienfueguera. La capacitación de los trabajadores del sectorial.	8
1.1 Antecedentes históricos de la cocina cubana.	8
1.1.1 Componente aborigen.	8
1.1.2 Componente hispánico.	9
1.1.3 Componente africano.	10
1.1.4 Otros componentes y su influencia en la cultura culinaria cubana.	11
1.2 Generalidades de la cocina cienfueguera.	13
1.3 Proceso de capacitación del capital humano: elemento esencial para el desarrollo del arte culinario.	15
1.4 Criterios y definiciones sobre la capacitación.	18
1.5 Papel de la capacitación en el desarrollo de las entidades laborales.	23
1.6 Diferentes modelos de determinación de necesidades capacitación.	26
1.7 La capacitación de los cocineros de la red de restaurantes en Cienfuegos desde sus inicios hasta la actualidad.	31
Capítulo 2 Análisis y fundamentación de la propuesta de capacitación.	37
2.1 El diseño del programa de capacitación. Diferentes enfoques y criterios.	37
2.2 Análisis de los resultados de las técnicas y métodos aplicados para la determinación de necesidades.	46
2.3 Toma de decisiones curriculares y fundamentos de partida.	49
2.4 Criterio de los especialistas	69
Conclusiones	72
Recomendaciones	73
Bibliografía	
Anexos	

## Introducción

La cocina cubana está llena de influencias y tiene una variedad de sabores y aromas que se han enriquecido a lo largo de más de 500 años, esto sin lugar a dudas la dota de la capacidad de adaptarse a las necesidades del hombre de hoy, siendo este uno de los retos de los profesionales de la cocina cubana.

La condición de archipiélago que presenta Cuba propicia el desarrollo más que favorable para una cocina fresca, en sabores y aromas, manteniendo su autenticidad. La gran variedad de productos del mar, casi sin explotar por parte de los profesionales de ese renglón, así como la variedad de frutas tropicales existentes dan grandes posibilidades a la hora de crear dentro del arte culinario<sup>1</sup>.

Muchas personas opinan que comer es sinónimo de nutrirse porque desconocen la esencia y las consecuencias de la nutrición como proceso vital del organismo. Ingerir alimentos es solo el primer paso de este proceso porque durante la nutrición además de la incorporación al organismo de las sustancias nutritivas tienen lugar la transformación, absorción, asimilación de estas sustancias y la ingestión de productos de desecho.

En la actualidad los aspectos referidos a la alimentación resultan un tema dinámico y discutido ya que dependen tanto de los factores biológicos, químicos, geográficos como históricos, sociales e incluso políticos. Tal es así que la historia del arte culinario está igualmente relacionada con las condiciones físicas, psicológicas y culturales de cada pueblo. Desde la prehistoria hasta nuestros días cada momento histórico ha modificado su mesa, adaptándola a sus particularidades y necesidades.

Actualmente el arte culinario está inmerso en rotundas transformaciones, pues son muchos los factores por los que se encuentra influido, dentro de ellas resultan significativos:

- *el cambio del nivel económico, cultural y social;*
- *la emigración de los medios rurales a los urbanos;*

---

<sup>1</sup> El término Arte Culinario proviene de dos voces latinas, *ars*, 'conjunto de preceptos y reglas necesarios para hacer bien alguna cosa', y *culinarius*, 'perteneciente o relativo a la cocina'. Por tanto, puede definirse como la manera correcta de cocinar.

- *las distancias en las grandes ciudades;*
- *el mantenimiento de la forma física;*
- *el contacto con otros pueblos y el conocimiento de otras costumbres.*
- *los cambios climáticos que han hecho variar las condiciones de las estaciones y esto incide en diferentes cosechas, cuyos resultados de producción son necesarios en la cocina.*
- *carencia de productos necesarios para diferentes elaboraciones que traen consigo las sustituciones de ingredientes.*

Debido a los avances científico-técnicos y la creciente demanda social de alimentos, característico de la época, se han ido sustituyendo los alimentos naturales por los artificiales y, en el caso específico de Cuba, aún teniendo tanta riqueza natural, no se aprovechan en su totalidad y se pierden así las tradiciones en los platos que se ofertan en la actualidad, atentando contra la cocina nacional que está constituida por todas aquellas elaboraciones autóctonas de un país y luego la regional que es la practicada en los pueblos de una determinada parte de ese país, que por consiguiente, está sometida a las influencias de otras culturas, ya sea de otras regiones o de otros países, ante estos posibles cambios, le corresponde al cocinero, tener la habilidad para recuperar los platos de esa cocina que mejor se adapten a las tendencias de la demanda actual, conservando las que forman parte de la auténtica cocina del lugar.

La defensa de las tradiciones constituye el caso que ocupa a esta investigación. Para ello se parte del hecho de que la Escuela de Capacitación de Comercio, Gastronomía y los Servicios “Hermanos Gómez” tiene como objeto social organizar, planificar, dirigir y controlar el desarrollo profesional, la formación y superación de todos los trabajadores que se desempeñan en el Sistema de Comercio Interior, incluyendo los cocineros de la red de restaurantes de la provincia.

Dentro de este desarrollo profesional, el elemento ideal lo constituye la capacitación del capital humano, que juega un papel primordial, pues uno de sus objetivos es precisamente formar, entrenar y adiestrar al individuo, desarrollando habilidades y destrezas requeridas en el desempeño de sus funciones.

Para lograr este fin y, además asegurar la eficiencia y calidad en la prestación de servicios gastronómicos, se hace indispensable la capacitación de los cocineros de la

red de restaurantes de la gastronomía, lo que reviste un significado esencial en la satisfacción de necesidades alimentarias y de distracción de la población.

En relación con este tema, no existe un programa de superación que considere las preparaciones tradicionales y propias de la localidad lo que se convierte en motivación para la autora de esta investigación, con el propósito de rescatar y divulgar aquellos platos propios y tradicionales de Cienfuegos y así contribuir al desarrollo del arte culinario en los cocineros de la red de restaurantes de la gastronomía, estos a su vez, pueden ser multiplicadores de estos conocimientos e incidir en la población desde la perspectiva de la formación o modificación de hábitos alimentarios.

Para lograr una acertada identificación de la problemática actual se realizó una revisión minuciosa de los documentos existentes, constatándose que en el sectorial no se han desarrollado investigaciones sobre el tema, por lo que no se cuenta con un precedente sobre el mismo, aunque se conoce que se han realizado investigaciones que abordan el tema de la cocina cienfueguera, pero no han dirigido directamente su accionar a programas de capacitación. Además se revisaron programas de los distintos cursos de cocina que se imparten en el centro y se evidenció que se trabaja la cocina cubana de manera general pero faltan elaboraciones de la cocina cienfueguera que son necesarias su inclusión en ellos.

En tal caso, para corroborar la necesidad de preparar al profesional de cocina se realizó estudios empíricos a la muestra seleccionada intencionalmente, se pudo constatar que el tema resulta de interés para los trabajadores del sector gastronómico que se dedican específicamente a estas funciones, los cuales desean participar en cursos de capacitación que les permitan adquirir conocimientos para la elaboración de platos de la cocina cubana y típica de Cienfuegos. Además, las técnicas e instrumentos aplicados indicaron las siguientes irregularidades:

- Los conocimientos que poseen los cocineros de la red de restaurantes sobre la cocina cubana y típica de Cienfuegos no son los suficientes para el desempeño de sus funciones.
- Es insuficiente el conocimiento de los platos típicos de la cocina cubana y cienfueguera.

- Carencia de conocimientos sobre el origen de los platos típicos de la cocina cubana y cienfueguera.
- La mayoría de los cocineros solo conocen los platos que resultan más comunes, es decir, los más solicitados por los clientes.
- No se incluyen en los menús de los restaurantes las distintas elaboraciones típicas de la cocina cubana y de Cienfuegos.
- No se aprecian las diferencias entre los platos pertenecientes a la cocina genérica, cubana y cienfueguera.

Todo lo argumentado anteriormente propicia que se plantee el siguiente:

**PROBLEMA CIENTÍFICO:** ¿Cómo contribuir a perfeccionar los conocimientos en los cocineros de la red de restaurantes en el sector de la gastronomía?

En correspondencia con esto se plantea como:

**OBJETO DE ESTUDIO:** Proceso de capacitación de los cocineros de la red de restaurantes del sector de la gastronomía en Cienfuegos. Teniendo entonces como:

**CAMPO DE ACCIÓN:** Programa de capacitación sobre la cocina cubana y típica de Cienfuegos, planteando el siguiente:

**OBJETIVO:** Diseñar un programa de capacitación sobre cocina cubana y típica de Cienfuegos para los cocineros de la red de restaurantes de la provincia.

Por ello se asume como:

**IDEA A DEFENDER:** La implementación de la propuesta contribuirá a perfeccionar los conocimientos sobre cocina cubana y típica de Cienfuegos en los cocineros de la red de restaurantes de la provincia propiciando elevar la cultura culinaria y la calidad de los servicios.

En la investigación se siguieron las siguientes tareas científicas:

1. Determinación de los fundamentos teóricos que sustentan la implementación de la propuesta.
2. Diagnóstico de las necesidades de capacitación en los cocineros de la red de restaurantes en Cienfuegos sobre cocina cubana y típica de Cienfuegos.

3. Elaboración de la propuesta de capacitación para los cocineros de la red de restaurantes de Cienfuegos.
4. Validación de la propuesta por criterio de especialistas.

La metodología utilizada está en correspondencia con la que se plantea en el ámbito de la investigación cualitativa, aunque resulta conveniente destacar que esto no supone que se obvian los aportes de los estudios cuantitativos considerando que estos pueden servir como base para complementar los procesos interpretativos y las explicaciones que desde aquella se persiguen como objetivo esencial de la metodología que propugna. Lo cuantitativo permite apreciar lo que constituye una tendencia, lo cualitativo explica lo distinto, lo propio, la regularidad, otorgando sentido a lo cuantificable.

Los **métodos científicos** aplicados para la obtención, procesamiento y análisis de los resultados en esta investigación son los métodos teóricos, empíricos y matemáticos.

- **Nivel Teórico:**

- **Histórico - lógico:** permitió reflexionar sobre el desarrollo de la capacitación, los antecedentes históricos de la cocina cubana y cienfueguera desde los aborígenes hasta la actualidad, así como las causas que han influido en la preparación de los cocineros en este tema.
- **Analítico - sintético:** para sistematizar las ideas referidas al objeto de la investigación y su desarrollo hasta la actualidad.
- **Inductivo - deductivo:** permitió conducir el razonamiento hacia la determinación de los contenidos de la propuesta y la integración de todos sus componentes.

- **Del Nivel Empírico:**

- **Observación:** permitió conocer el desempeño de los cocineros en la práctica culinaria en cuanto a cocina cubana y cienfueguera se refiere.
- **Encuestas:** permitieron conocer diferentes criterios sobre la necesidad del diseño de una propuesta de capacitación que integre conocimientos sobre la cocina cubana y típica de Cienfuegos para contribuir a elevar su nivel profesional.

- **Encuestas a especialistas culinarios:** permitió conocer sus criterios sobre la viabilidad de la propuesta elaborada.
- **Entrevistas a especialistas culinarios:** corroboraron la necesidad de la propuesta de capacitación para los cocineros de la red de restaurantes.

- **Del Nivel Matemático y Estadístico:**

- Porcentual

El **aporte práctico** radica en la propia propuesta de capacitación para los cocineros de la red de restaurantes en Cienfuegos y su puesta en práctica como una vía de superación y perfeccionamiento para favorecer el desarrollo de habilidades profesionales en su desempeño, además de constituir un referente para el resto de los Centros de Capacitación del país. Se anexa a la propuesta un material de apoyo que recoge recetas representativas de este tipo de cocina al alcance e los cursistas en soporte digital y que además contribuye al tratamiento de los contenidos propuestos.

La **novedad científica** está dada por la determinación de los contenidos que avalan la propuesta de capacitación sobre cocina cubana y típica de Cienfuegos con la finalidad de enriquecer la cultura culinaria de los cocineros de la red de restaurantes de la gastronomía.

La investigación se estructura partiendo de la introducción en la que se declara el estudio realizado sobre el tema que se investiga con el propósito de conocer los antecedentes de la situación que interesa examinar, para ello, se aplicaron encuestas y entrevistas con la finalidad de considerar los resultados como diagnóstico inicial para definir el problema científico, el objeto de estudio, el objetivo, el campo de acción, el aporte práctico, la novedad, la idea a defender, los métodos y la metodología empleada, así como seleccionar la población y muestra con las que se decidió realizar el trabajo, definir sus características y justificar la importancia del trabajo de investigación.

En el **Capítulo I** se profundiza en el marco teórico conceptual relacionado con la cocina cubana en general y la cienfueguera en particular, se abordan algunas de las concepciones que se tiene sobre la capacitación y desarrollo del capital humano en las empresas cubanas, explicándose además, cómo se realiza este proceso en la red de

restaurantes de la provincia Cienfuegos, abordándolo desde sus inicios hasta la actualidad.

En el **Capítulo II** se plantean los diferentes enfoques sobre el diseño de programas de capacitación, considerando la estructura que se orienta en estos casos para las escuelas ramales, se determinan las necesidades de superación precisando los métodos y técnicas empleadas para este fin, se declara el análisis de los resultados una vez aplicados los métodos y técnicas seleccionadas, así como la fundamentación del programa desde el punto de vista filosófico, psicológico, didáctico y pedagógico y, por consiguiente la propuesta de capacitación que se elabora. En este capítulo se valida la propuesta mediante la aplicación de una encuesta a especialistas que propició el conocimiento de sus criterios en este proceso de validación.

## **Capítulo I Consideraciones sobre la cocina cubana y en particular la cienfueguera. La capacitación de los trabajadores del sectorial.**

### **1.1 Antecedentes históricos de la cocina cubana.**

La cocina, como las demás manifestaciones de la cultura cubana, es ecléctica, reafirmando la mezcla de sabores, olores y orígenes de la misma. Fernando Ortiz, quien fuera uno de los investigadores que mayores aportes en las investigaciones sobre la formación de la cultura cubana ha brindado, utilizó el término “ajiaco”, precisamente culinario, para resumir este proceso y plantea lo siguiente:

***“...Lo característico de Cuba es que, siendo ajiaco, su pueblo no es un guiso hecho, sino una constante cocedura. Desde que amanece su historia hasta la actualidad, siempre la olla de Cuba es un renovado entrar de raíces, frutos y carnes exógenas, un incesante hervor de heterogéneas sustancias. De ahí que su composición cambie y la cubanidad tenga sabor y consistencia distintos según sea catado en lo profundo o en la panza de la olla o en su boca...”*** (Ortiz, 1993)

Tomando esta expresión como punto de partida se explica la diversidad de influencias que encierra el concepto de cubanía en general, explicándose también la impronta que la mencionada fusión ha dejado en los hábitos, gustos y componentes alimentarios del cubano. Para el conocimiento profundo de las tradiciones culinarias y alimentarias en Cuba se hace necesario recorrer las distintas etapas de su desarrollo histórico, donde no solo se deberá tener en cuenta los hábitos alimentarios, sino también los antecedentes étnicos y culturales del pueblo. Los principales antecedentes étnicos en Cuba fueron el hispánico y el africano -y fueron ellos, sobre todo el primero, los que moldearon en lo fundamental los hábitos alimentarios del cubano. No obstante, se hace referencia a otros componentes que también confluyeron en la formación del pueblo cubano, y su posible influencia en la alimentación.

#### **1.1.1 Componente aborígen.**

La población indígena de Cuba, sometida desde los inicios de la conquista y colonización de la isla a un proceso de exterminio, lo llevó a su pronta desaparición como etnos propiamente dicho. Ya en el siglo XVI, sus restos poco a poco se diluyeron en la nueva población. Sin embargo, el aporte indígena en algunas esferas de la cultura

cubana, y en particular en la alimentación, es innegable. Puede citarse, entonces, como llega hasta los días de hoy la yuca como principal elemento por su utilización en la elaboración del casabe -sustituto del pan- y el consumo de los alimentos que ofrecía la isla: otros tubérculos, maíz, algunas variedades de frijoles, frutas, etc. Además, pescados y otros productos del mar y las carnes de los animales que habitualmente consumían los indígenas: iguanas, jutías, cocodrilos, y diferentes aves. Algunos de estos alimentos más tarde fueron rechazados; pero otros pasaron a ocupar un importante lugar en la alimentación no solo de la nueva población, sino también de otros pueblos del mundo, como la propia yuca y el casabe, o el maíz; así también se considera de influencia aborigen el abundante uso del ají como condimento en cocina cubana, así como la forma de asar en parrilla, la "barbacoa" indígena.

#### **1.1.2 Componente hispánico.**

Desde el mismo momento de la conquista, el español trajo consigo los animales domésticos que en la isla no se hallaban, y que se fueron reproduciendo en Cuba con gran rapidez. Luego fueron introducidos en distintas épocas diferentes cultivos - originarios de diversas regiones del mundo-, entre los cuales se encontraban la caña de azúcar, el arroz, algunas variedades de leguminosas, múltiples hortalizas y tubérculos, frutas, especias, el trigo, el café, el cacao y la papa.

Poco a poco se impuso el modelo de alimentación de los conquistadores, reforzado además con la importación de los productos a que estaban acostumbrados, como la harina de trigo, los aceites, los vinos, pasando de la dieta aborigen a una basada en el arroz, los frijoles, las carnes, la leche, el huevo aún cuando ya se había incorporado lo encontrado en la isla. Por ejemplo: el ajiaco aborigen, se fusionó con la olla española, al agregársele las carnes de cerdo y de res, y más tarde otras viandas de origen africano. Los tubérculos y el maíz se incluyeron en platos de la cocina española, en potajes y diferentes guisos. Los garbanzos y las habas, tradicionales de España, fueron sustituidos casi completamente en Cuba, con el transcurso del tiempo, por las judías, los frijoles colorados y los negros, pero ya preparados en potajes al uso español y no solo en Cuba, sino también aunque en menor medida, en algunas regiones de la propia España.

#### **1.1.3 Componente africano.**

Con el nacimiento de la industria azucarera y el establecimiento de los primeros ingenios la esclavitud en Cuba comenzó a ascender, siempre acorde con el limitado desarrollo económico del país. La mayoría de los esclavos introducidos iba a parar a La Habana y sus alrededores, centro de la vida económica, política y cultural de la isla, y donde se encontraba la industria azucarera, destino fundamental del trabajo esclavo. La industria tabacalera y la ganadería empleaban pocos de ellos y eran, sobre todo la segunda, las actividades económicas más importantes de otras regiones del país. Luego de la ocupación inglesa de La Habana y con la Revolución de Haití se experimentó un brusco aumento de los negros esclavos, privados en gran medida de su identidad -a lo que hay que añadir la confluencia de diferentes etnias-, fueron obligados a adaptarse a la cultura del blanco dominante. Pero los españoles, no obstante, recibieron su influencia, aunque solo fuera por el hecho de que eran negros - libres o esclavos- los que se ocupaban generalmente de la preparación de las comidas.

Por otro lado, de África llegaron productos como la malanga, los plátanos, el ñame, el quimbombó, y muchos de los platos preparados con ellos, sin los cuales es imposible hablar de la cocina cubana. El abundante consumo de arroz blanco en la dieta del cubano, solo o mezclado con frijoles -esto último ausente en España-, el congrí (o "moros y cristianos"), el puerco asado en púa, parecen ser influencia africana o productos de la recreación por los negros de los recursos disponibles para la elaboración de sus comidas. La poca costumbre de consumir pescado, excepto en las zonas costeras, es también una influencia africana. Pero en este caso no puede obviarse el papel desempeñado por condiciones históricas y socioeconómicas, tanto del desarrollo de la pesca en Cuba, como de la distribución de los productos del mar. Tanto en África como en Cuba el poco desarrollo de las vías de comunicación y la falta de una infraestructura adecuada impedían el consumo de tales productos con mayor frecuencia.

#### **1.1.4 Otros componentes y su influencia en la cultura culinaria cubana.**

Este breve esbozo de la historia étnica del pueblo cubano no puede concluir sin mencionar elementos como el francés, el franco-haitiano, el chino, y otros que, aunque en menor medida, más tarde y en diferentes épocas, también influyeron en la

conformación de nuestro sistema alimentario. La inmigración francesa y franco-haitiana, ocurrida a fines del siglo XVIII y principios del XIX, se asentó fundamentalmente en la región oriental, pero abarcó otras regiones como La Habana y sus alrededores, Cárdenas, Cienfuegos, etc., e impulsó el fomento de cafetales, que llegaron a cobrar gran importancia, ocupando numerosos esclavos en todas las zonas montañosas de Cuba.

Es a partir de entonces que ya se consolida en la isla el uso del café, que desplazando al chocolate, se convierte en la bebida nacional. Los chinos constituyeron una fuerte inmigración, aunque en menor medida que los negros, también fueron empleados frecuentemente como cocineros. Así, a pesar de que la influencia de este grupo en las comidas tradicionales cubanas es menos visible, su huella puede encontrarse, al menos, en métodos de elaboración de algunos alimentos, como es el caso de los platos preparados con col, el dulce de calabaza china, reportados, aunque de forma escasa, por casi todo el país. Terminada la guerra hispano-cubano-norteamericana, con la ocupación de Cuba por los Estados Unidos de América. y su penetración económica en prácticamente todas las esferas de la economía nacional, comenzó un intenso proceso de penetración norteamericana. Sus huellas en la alimentación son difíciles de precisar, pero no se puede dejar de mencionar su influencia en la celebración de la fiesta de los Quince Años, el Día de los Enamorados, y en la presencia del "cake" en esas y otras ocasiones festivas.

En el primer cuarto del presente siglo se registró una intensa importación de braceros antillanos -haitianos y jamaicanos fundamentalmente- en las nuevas zonas azucareras de Camagüey y Oriente. De los primeros parece llegarnos el domplem o domplín (bolas de harina de trigo que se agregan a los potajes y otros guisos), y también el uso del bledo y otras hojas en la preparación del calalú, de marcado antecedente africano, consumido aún hoy, aunque escasamente, en zonas de Guantánamo. En el transcurso de los procesos étnicos que dieron origen a la nacionalidad cubana, los alimentos aportados por cada uno de sus componentes al sistema alimentario fueron modificados, obteniéndose un resultado cualitativamente diferente, como arista de ese fenómeno cultural que Don Fernando Ortiz definiera como transculturación. Es importante destacar que la influencia de estas culturas mencionadas anteriormente repercuten en

la formación de la llamada cubanía y, por tanto, de forma muy particular, en las distintas regiones del país, atendiendo a las características geográficas, culturales, sociales y el predominio de cierta y determinada cultura. Atendiendo a los componentes antes explicados, estos inciden en la cocina cubana dando origen a la criolla que, esta es una terminología que no se ha definido como tal a pesar de haberse trabajado por varios autores, generalmente se presta atención por ellos al término **cocina** definiéndola como el espacio o área donde se preparan, elaboran y distribuyen los alimentos, la autora considera añadir a esta acepción lo referido a las preparaciones culinarias. En lo que se refiere a **criolla**, según el diccionario Cervantes en su última acepción, es el producto propio del suelo cubano o de sus industrias; por tanto, conjugando estas dos voces, se puede concluir que **cocina criolla** no es más que el conjunto de hábitos alimentarios, costumbres, cultura e identidad del pueblo cubano, que condicionada por las diferentes influencias de otras culturas, constituye una valiosa expresión de la cubanía. Esta constituye la antesala de la cocina nacional considerada como la expresión del sincretismo cultural, de la mezcla de razas, del desarrollo socioeconómico y político de la Isla, de las modificaciones impuestas en el decursar de la vida cotidiana, y todo ello es parte consustancial de la identidad. No obstante, cada región conserva sus hábitos alimentarios y esto hace que surja la **cocina típica**, definida como la que es creada en un país o región determinada. Ejemplos: el tasajo camagüeyano, bakan (típico de la región de Guantánamo), papa Guanabacoa, cucurucho de coco, bolas de cacao, liseta manzanillera, butifarra el congo (Güines), langosta Batabanó, bacalao con plátano (Bayamo), señalando además que lo tradicional se hace típico cuando se arraiga en la población y que en la cocina cubana hay pocos platos típicos pues están fuertemente influenciados por otras culturas.

## **1.2 Generalidades de la cocina cienfueguera.**

La comida cienfueguera, si así se le quisiera llamar, hay que buscarla desde sus raíces, tal como ocurre con la cocina nacional y criolla. Desde los primeros años de la colonización el territorio que ocupa hoy Cienfuegos, era muy considerado por las bondades que ofrecía su bahía. En esta época se fueron fundiendo las actividades

pesqueras de los aborígenes con los productos de la flora y la fauna utilizados por ellos en su alimentación con la tradicional dieta alimentaria de los colonizadores hispanos.

Más tarde, con la llegada el 22 de abril de 1819 de los primeros colonos franceses comandados por el Coronel de los Reales Ejércitos Don Juan L. Lorenzo D<sup>o</sup> Clouet y Piettre, procedentes de Luisiana y Burdeos, convirtieron esta provincia en el único territorio del país fundado por colonos franceses u originarios de antiguas colonias francesas, trayendo consigo sus costumbres en la alimentación, siendo significativo la introducción de la pastelería.

Las notas siguientes han sido recogidas por distintos historiadores y datan del propio año 1819, en que se citan:

- *“ La llegada de los nuevos pobladores, además de la alegría que causaba a los vecinos residentes en Jagua, era celebrada generalmente con comidas y almuerzos en el lugar conocido por La Playa (cercano al muelle Real), comidas que dieron origen a la cocina cienfueguera, una de las más ricas y variadas del mundo, pues contribuían a su bondad no sólo el genio y gusto de los franceses y nativos, sino también la gran variedad y el número de peces y mariscos de la bahía, las aves silvestres y de corral y los animales que en asombrosa cantidad se multiplicaban, todo esto unido a los ricos y variados frutos que suministraba la tierra fértil y virgen de una comarca privilegiada por la naturaleza.”* (Rousseau, P. y Díaz de Villegas, P. (1919 p. 53).

Este acercamiento a la cultura francesa, apreciable en otras manifestaciones culturales, no negó lo más significativo de los aportes hispanos en la alimentación de la localidad. Cienfuegos, aunque asumió la identidad culinaria procedente de la metrópoli española, mantuvo sus raíces aferradas al mar, pues los platos que más la caracterizan provienen de esa incalculable fuente de riquezas alimentarias. Es imprescindible referirse, entonces, a la famosa “paella” por la que la asturiana María Llano dio prestigio nacional a la ciudad durante la seudo república en su famoso restaurante “Covadonga”, como una muestra de la sazón hispana con los exquisitos mariscos locales. Al respecto, Ana Isabel Utrera Velásquez, estudiosa del tema de la comida marinera en el “Boletín de Comida Marinera en Cienfuegos”, destinado a dar a conocer las bondades de la ciudad a los visitantes extranjeros escribe lo siguiente:

*“Plato por tradición representativo del restaurante Covadonga de Cienfuegos, históricamente símbolo culinario del territorio sureño que María Llano popularizó, producto que en su casa creó con mucho placer para su deleite, una mezcla de sabores y costumbres españolas y criollas, que originó nuestra Paella Cienfueguera, única en Cuba por su exquisita combinación y cocción.”*

Otros platos representativos de la cocina cienfueguera la constituyen la exquisita mezcla de la “harina con jaiba”, más humilde y cercana a la tradición indígena, pero también de forma significativa, su consumo por parte de las personas con bajo poder adquisitivo, a la que se le incorporó la grasa animal en su cocción, el Filete de Pescado Canciller del Restaurante “La Laguna del Cura”, las Ancas de Rana Fritas de la Cafetería “El Palace”, el Cóctel de Ostiones del bar de 37 y 52, etc.

Lo que sí resulta innegable es que gran parte del refinamiento que distingue el sabor cienfueguero de las comidas se le debe a la destreza y elegancia de cocineros franceses establecidos en la ciudad y que gozaron de gran reconocimiento. La historia recoge la existencia de Carlos Dudot, famoso cocinero parisino que el 10 de octubre de 1852 estableció un hotel llamado “La Paz” en la calle de San Fernando esquina Hourruitiner y en el propio año, el 5 de febrero, llegó a Cienfuegos el afamado monsieur Julio Vialat, cocinero de varias casas reales de Europa y del Capitán General de la Isla, estableciéndose en el café “Cuatro Naciones”, calle Santa Clara esquina Santa Isabel.

No obstante, Cienfuegos no se mantiene exento de las influencias culinarias mencionadas en el resto del país. De ahí que con la riqueza de sus tradiciones, el potencial de recursos que posee el mar, el campo y la industria y la pericia y los deseos de sus profesionales de promover una gastronomía acorde al nivel de excelencia que exige el cienfueguero y el visitante, deben asumirse nuevos retos que eleven a la altura de estos tiempos, necesitados cada vez más de enfrentar con la propia identidad, una globalización generalizada que en la esfera gastronómica rinde culto internacional a la Mc Donald y la Coca-Cola. Con el rescate de las tradiciones como escudo y teniendo como arma la responsabilidad de superar las ofertas culinarias de las instalaciones de la provincia, se podrá lograr un servicio profesional de calidad, avalado por su fuerte componente cultural. Esto trae aparejado, la imperiosa necesidad

de preparar a los encargados de las elaboraciones de la cocina en su actualización y capacitación en el arte culinario.

### **1.3 Proceso de capacitación del capital humano: elemento esencial para el desarrollo del arte culinario.**

En el mundo de hoy, lleno de contradicciones y concepciones globalizadoras tanto desde el punto de vista económico como de las organizaciones empresariales, resulta imprescindible reconocer el valor del conocimiento como recurso determinante para el funcionamiento, consolidación y evolución de las empresas. Este se ha convertido en un requisito indispensable para producir, en un arma competitiva fundamental para estos tiempos y, es así, porque permite que se logre eficiencia en la producción y en la prestación de los servicios. Sin olvidar la tecnología ni los recursos financieros y materiales, el éxito de toda entidad, está condicionado por las capacidades, habilidades, modos de actuación de su recurso más valioso: el factor humano.

Es hoy, entonces, una realidad irrefutable la necesidad de que el capital humano incremente sus conocimientos, pues se reconoce que el saber, las ideas, la creatividad, las relaciones, las concepciones aportan grandes beneficios a cualquier entidad, siempre que se traduzcan en nuevos comportamientos y renovadas proyecciones que apunten a alcanzar calidad en los servicios. Por esa razón se concibe al capital humano como un elemento esencial en el desarrollo empresarial. Dentro de su gestión se integran la idoneidad demostrada, competencias laborales, evaluación del desempeño y, refiriendo una gran importancia la capacitación y desarrollo.

Entiéndase por **capacitación** el conjunto de acciones de preparación continuas y planificadas que se concibe como una inversión que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. (Norma Cubana 3 000, 2007).

Cuando se alude a desarrollo se refiere al proceso continuo y simultáneo a la capacitación, dirigido a alcanzar multihabilidades, destrezas y valores en los trabajadores, que les permitan desempeñar puestos de trabajo de perfil amplio, con las competencias para un desempeño satisfactorio. Este proceso asegura la formación del

trabajador durante su vida laboral, que le posibilita promover a cargos de categoría superior, así como estar más preparado para asumir los cambios y transformaciones que se producen en la entidad. (Resolución 29 del 2006, Artículo 2, Inciso b).

La **formación** está determinada por la existencia de posibles necesidades de desarrollo, por tanto las acciones formativas están encaminadas a prever las carencias y potenciar el desarrollo del sujeto, tomando como referencia los requisitos exigidos por el puesto y los conocimientos, actitudes, aptitudes y características del capital humano no solo en su desempeño, sino también para el desarrollo de su personalidad. (Román, 2007).

Según estas definiciones a diferencia de la formación, la capacitación y el desarrollo se orientan en ámbitos extremos al del desempeño laboral; la primera como fase inicial y la segunda como fase proyectiva. Sin embargo la formación expresa la condición humanista del proceso de gestión de capital humano al prestar la máxima atención a las necesidades del sujeto como personalidad. (Román, 2007)

Debe añadirse a esto la connotación esencial de que si bien las tendencias actuales de la gestión están orientadas a las actividades de desarrollo como previsión y preparación para la mejora continua, todavía en la práctica, la capacitación es más utilizada, pues se caracteriza por dotar a la personas de los conocimientos de carácter instrumental para el desempeño de su puesto de trabajo. No obstante, la diferencia entre formación, capacitación y desarrollo no es nítida por constituir una triada íntimamente relacionada. Lo cierto es que la capacitación auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse toda la vida laboral y pueden constituirse como una etapa de la formación permanente que contribuye al desarrollo del individuo para cumplir futuras responsabilidades.

Es interés de esta investigación tener en cuenta la capacitación y desarrollo porque se incluyen las acciones orientadas a la formación continua del capital humano que conducen a una etapa cualitativamente superior del desarrollo, en esta se articulan lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador.

Teniendo como premisa el objetivo de este trabajo, que refiere la elaboración de una propuesta de capacitación para los cocineros de la red de restaurantes sobre cocina cubana y típica de Cienfuegos, la autora considera que la capacitación constituye un

elemento clave que debe ser tomado en cuenta, acudiendo a todas las vías y formas que favorezcan este proceso, siempre atendiendo a las características, necesidades formativas y actividad que desempeña el personal que se debe capacitar.

Asumiendo, entonces que la capacitación es el elemento clave para el desarrollo profesional de estos cocineros pueden utilizarse los modos de formación que se plantean en la Resolución 29/2006:

- Adiestramiento a recién graduados.
- Cursos de habilitación.
- Cursos de perfeccionamiento o promoción.
- Entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Cursos de postgrado.
- Diplomados.
- Maestrías.

El centro de capacitación, en su estrategia de trabajo planifica principalmente, cursos de adiestramiento, habilitación y perfeccionamiento, pues son los que brindan mayor factibilidad para este tipo de escuela. La autora consideró necesario abordar los siguientes modos de formación:

**Adiestramiento laboral (de recién graduados):** Es el proceso en el cual se desarrollan las acciones de capacitación y las tareas que deben cumplir los recién graduados de nivel medio superior profesional, para lograr su adaptación laboral y la adquisición de los conocimientos y habilidades específicas que le permitan completar su preparación, con vistas a poder ejercer cargos técnicos o de dirigentes.

**Habilitación:** Acción o conjunto de acciones de capacitación encaminadas a proporcionar a los trabajadores los conocimientos, habilidades y hábitos mínimos necesarios para desempeñar con eficacia una ocupación o profesión.

**Perfeccionamiento:** Acción o conjunto de acciones de capacitación encaminadas a proporcionar al trabajador habilitado para el desempeño de un determinado cargo, la ampliación o profundización de los conocimientos teóricos, habilidades o valores relacionados con su ocupación, con el objetivo de incrementar su nivel de competencia para el desempeño de las funciones del cargo en cuestión.

Tomando como base las características de la propuesta que se realiza, la autora cree pertinente que el modo de formación más adecuado es el de perfeccionamiento pues los contenidos y objetivos de la misma profundizan en los conocimientos teóricos y contribuyen al desarrollo de habilidades profesionales en el desempeño de los cursistas.

#### **1.4 Criterios y definiciones sobre la capacitación.**

La capacitación es un término muy repetido y su uso deviene desde hace un tiempo atrás. Es así que existen múltiples definiciones de la misma, dentro de las que se encuentran las valoraciones realizadas por Julia Añorga y colaboradores (2000: p.152) que plantean que la capacitación es la figura dirigida a diversos procesos de los recursos laborales. Proceso de actividades de estudio y trabajo permanente, sistemático y planificado, 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, etc. Por otra parte Carolina Sutton (2001. p. 78), expresa que la capacitación es una herramienta fundamental para la administración de recursos humanos, que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la empresa, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto dentro como fuera de la organización. Proporciona a los empleados la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito.

Aquino y otros (1997, p. 59) plantean "... es toda acción organizada y evaluable que se desarrolla en una empresa para modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal produciendo un cambio positivo en el desempeño de sus tareas. El objeto es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo." El autor Adalberto Ibáñez (1994, p. 86) refiere por su parte que la capacitación se considera como un proceso a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento planeado,

sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad empresarial a la cual sirve.

En la Resolución 29/06 en su artículo 2 plantea que capacitación es el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicio. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso.

La Enciclopedia Británica 1986, define a la capacitación como una acción por la que se adquiere aptitud y habilidad para realizar algo.” Por otra parte, el gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Editorial Grijalbo, en Barcelona plantea que capacitar es facultar, dar poder a alguien para hacer algo.

Realizando un análisis de las definiciones anteriores dadas por varios autores sobre capacitación, la autora considera que existen entre ellas los siguientes puntos de contacto:

- Es una acción que se dirige a trabajadores que lo necesitan por tener ciertas brechas en sus conocimientos, relacionados con la labor que realizan.
- Está encaminada a perfeccionar el desempeño laboral posibilitando no solo el desarrollo profesional sino también el personal.
- Por medio de la capacitación se logra un mejor funcionamiento de la entidad, mejorando el clima organizacional contribuyendo a elevar el nivel de competitividad de la entidad.
- Potencia cambios en los modos de actuación relacionados con la formación de valores, enfrentar situaciones y búsqueda de soluciones, desarrollo de hábitos, habilidades y destrezas para un desempeño superior de las funciones laborales.
- Contribuye al desarrollo integral del trabajador en consonancia con las acciones educativas que promueve.

Otros teóricos aportan algunas apreciaciones importantes relacionadas con el tema. Tal es el caso de Isaac Guzmán, (1996) que plantea que existe una capacitación *para hacer*, que es la más común, la que generalmente se practica y que descansa casi siempre en el adiestramiento. Se refiere al desarrollo de aptitudes y habilidades para poder actuar sobre las cosas. Pero existe otra capacitación ***para llegar a ser*** que se proyecta hacia el desarrollo del hombre, es decir, hacia el perfeccionamiento y crecimiento de su personalidad. Esta capacitación es generalmente ignorada, no obstante, es esencial para la vida de la empresa, descansa en motivos principalmente éticos, se refiere, entre otras cosas, a la conciencia de la responsabilidad personal en el trabajo, a la autovaloración de la dignidad humana, al acrecentamiento del sentido del deber y al desarrollo del espíritu de justicia.

Debe mencionarse, además una tercera, la capacitación ***para hacer y llegar a hacer***, simultáneamente que se refiere al obrar humano en la convivencia de la empresa. Tiene un doble objeto: el hacer trabajo en conjunto, esto es el trabajo en su dimensión social, o más claro aún, el trabajo organizado, y por otra parte, el desarrollo del hombre como miembro de grupos, de la comunidad de la empresa y de la sociedad en general. Estos diferentes tipos de capacitación se complementan y por ello no pueden desligarse, siendo coincidentes todos con los pilares de la educación del futuro. La sociedad del conocimiento, como se ha dado en llamarla en estos tiempos, formula demandas de eficacia y responsabilidades sociales cada vez más nuevas y exigentes. En este sentido el capital humano, no solo recibe las acciones de capacitación, sino que deben agregar valor a las actividades después de recibir la capacitación. De este modo la superación no constituye un gasto, sino una inversión.

Se plantea, entonces que la capacitación, en su concepto más amplio, es el conjunto de procesos influyentes directamente en el aprendizaje, y dentro de este el desarrollo de habilidades, valores concepciones pero, sus acciones deben corresponderse con las necesidades del desempeño profesional para que sus resultados se relacionen con la elevación de la calidad, productividad, eficiencia, proyección y cambio.

Según Tellería, (2003), toda política de capacitación en la empresa debe integrar:

- Lo que desean los trabajadores.
- Lo que quiere la empresa.

- Lo que necesita la empresa.

La capacitación en la empresa debe responder a las concepciones siguientes:

- Debe ser reconocida como el instrumento que propicia la permanente adecuación persona - puesto, que provoca los cambios de mentalidad encaminados a desarrollar una cultura empresarial.
- Debe ser asumida como acción permanente dentro de la empresa a corto y mediano plazo para prevenir o subsanar carencias y necesidades.
- Debe considerarse como una función más de dirección con respecto a los subordinados.
- Tiene que ser gestionada por un personal profesional y especializado en la actividad.

De ello se deriva que los objetivos fundamentales de la capacitación son:

1. El aumento de la producción, de la productividad y de la calidad de los servicios.
2. El desarrollo, la polivalencia y el empleo de los recursos humanos.
3. El incremento, la satisfacción laboral, la motivación y el sentido de pertenencia.
4. El cumplimiento de los estándares de desempeño y de las prácticas y procedimientos organizacionales.

Capacitar se concibe además como el medio o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia y competitividad a cualquier persona. Es una actividad planeada basada en necesidades reales de una empresa u organización orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. Aporta un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones, habiendo previamente descubierto las necesidades reales de preparación, constituye un elemento cultural y un proceso continuo y sistemático que debe concebirse por todos los miembros de la organización como un apoyo indispensable para lograr un mejoramiento constante de los resultados, así como, facilitar el cambio y el crecimiento individual, y por ende del desarrollo sólido de la misma.

Estará diseñada para crear valores positivos y establecer una cultura de productividad total, a partir de la cual el personal se compromete a modificar evolutivamente su forma

de pensar y de actuar, en términos de calidad y productividad en su vida personal y laboral. Se ha de planear, realizar y evaluar a partir de un enfoque cualitativo asegurando dar respuesta formal y sistemática a las necesidades técnicas, humanas y administrativas detectadas para resolver así cuestiones corporativas y estratégicas y no solo problemas específicos y de corto plazo.

En una empresa, la capacitación estará encaminada a:

- Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización.
- Apoyar y consolidar los cambios organizacionales.
- Elevar la calidad del desempeño.
- Resolver problemas.
- Habilitar para una promoción.
- Inducción y orientación del nuevo personal de la empresa.
- Actualizar conocimientos y habilidades.

Para las empresas u organizaciones, la capacitación del capital humano debe ser de vital importancia porque contribuyen al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundan en beneficios para la empresa. Entre sus propósitos se encuentra provocar un cambio sustancial y cualitativo de este potencial. En un primer momento tributa a la adquisición de conocimientos para perfeccionar la labor del trabajador en su puesto laboral: conocimientos teóricos, técnicos, prácticos, socioculturales y éticos.

En un segundo momento los conocimientos adquiridos por los individuos contribuyen al desarrollo de habilidades, aptitudes, destrezas y creatividad, que aplican en la práctica de su desempeño, finalmente en este proceso se forman actitudes, valores, principios, normas de conductas, comportamientos y actuaciones asociadas a las particularidades de la organización a la cual pertenecen los trabajadores. Durante este proceso no debe perderse de vista la evaluación del impacto de la capacitación y desarrollo de los trabajadores que se expresa tanto cualitativa como cuantitativamente, tomando como base, entre otros indicadores, los siguientes:

- Cumplimiento de los objetivos proyectados para las acciones de capacitación ejecutadas.

- Aplicación en el proceso de producción o servicios de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas por los participantes en las acciones de capacitación.
- Multiplicación de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en la capacitación en los demás integrantes del colectivo
- Transformaciones que se originan en el proceso de producción o servicios, y de resultados de valor agregado del cual se trate. (Morales, 2009)
- Correspondencia entre las necesidades de aprendizaje y la capacitación que se ofrece.

### **1.5 Papel de la capacitación en el desarrollo de las entidades laborales.**

El mercado internacional se muestra cada vez más competente y el interno, a su vez, es más exigente, lo que requiere de mayor calidad para la comercialización de bienes y servicios. En este sentido las entidades cubanas deben lograr la capacidad necesaria para adaptarse a los cambios y requerimientos actuales a fin de mantener y elevar estos niveles competitivos. Es aquí donde la capacitación entra a jugar un papel fundamental en cuanto a la elevación del nivel de profesionalidad del capital humano.

La Resolución 29/06 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social plantea sobre lo anterior que las acciones de capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos deben poseer un enfoque de sistema en correspondencia con los objetivos y resultados económicos y de calidad que se propone alcanzar la entidad a corto y mediano plazo.

Para desarrollar este proceso se basa en los siguientes principios:

1. Es un proceso planificado, continuo, permanente, flexible y dinámico, que permita a los trabajadores adquirir conocimientos y habilidades durante toda su vida laboral.
2. El jefe directo del trabajador como máximo responsable de planificar, organizar, ejecutar y controlar estas actividades.
3. Es una inversión y no un costo.
4. Debe desarrollarse en un ambiente propicio para el aprendizaje, en el que debe estar presente una organización del trabajo basada en funciones amplias y enriquecidas, así como la participación efectiva de los implicados.

5. Se ejecutan acciones necesarias para dotar a los trabajadores de conocimientos y habilidades a corto plazo así como aquellas que les posibilita anticiparse a los cambios que se producen en las entidades.
6. Incluye a todos los trabajadores y tiene como vanguardia a los dirigentes de la entidad que son los primeros que deben estar preparados para dirigir con efectividad la producción o los servicios y liderar los procesos de cambio.
7. Está basada en una estrecha relación entre la teoría y la práctica, orientada hacia un desempeño efectivo en la organización.
8. Se derivan del diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación para garantizar la plena integración del trabajador a la entidad, su adaptación o readaptación al puesto de trabajo, la actualización de sus competencias y su continuo desarrollo.

El diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación es el elemento fundamental que se debe tener en cuenta para elaborar el plan de capacitación y desarrollo de cada trabajador y, a partir de la integración de estos planes individuales, se elabora el plan de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de cada entidad. Antes de llevar a cabo las acciones de capacitación es necesaria la realización del diagnóstico de las necesidades de los trabajadores a través de diferentes técnicas para su determinación, la elaboración del programa, deberá estar en correspondencia con estas carencias y garantizar las condiciones y recursos necesarios valorando el costo de las acciones de capacitación. Para su realización se pueden utilizar diferentes técnicas y herramientas, que permiten identificar la brecha de conocimientos, habilidades y actitudes que existe entre el estado actual de cada trabajador y los requerimientos que se exigen para el cargo en el que este se desempeña.

El diagnóstico o determinación de necesidades es la base de la planificación y organización de la capacitación en la entidad, por lo que se realiza a nivel de las diferentes áreas de la misma y para todas las categorías ocupacionales. Los máximos responsables de su realización son los jefes inmediatos de cada área. El área de recursos humanos y capacitación coordina, orienta y controla el desarrollo de este en las diferentes áreas de la entidad, integrando en un plan único todas las acciones de

capacitación que se van a organizar para resolver las necesidades identificadas. Los resultados en cada área deben resumirse en un documento donde se reflejen:

- Las necesidades de capacitación detectadas para cada trabajador.
- Las acciones que se proponen ejecutar para resolver estas necesidades.
- Quién o quiénes participan en cada acción.
- Fechas propuestas para el inicio y terminación de estas acciones y su tiempo efectivo de duración.
- Lugar donde se proponen desarrollarlas.

A partir del diagnóstico o determinación de necesidades realizado de cada trabajador se planifican las acciones de capacitación dirigidas a desarrollar la idoneidad demostrada y las competencias laborales en función de los objetivos y la estrategia empresarial, por lo que se plantea que sin capacitación no hay futuro para la empresa.

En la misma Resolución 29/06 se define que las entidades laborales para asegurar el proceso de capacitación y desarrollo de los recursos humanos deben:

1. Organizar y ejecutar el diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación de los trabajadores en correspondencia con los puestos de trabajo que desempeñan, los objetivos globales o específicos y las proyecciones de desarrollo de la entidad.
2. Discutir y acordar con los trabajadores y las organizaciones sindicales los planes de capacitación y desarrollo elaborados.
3. Elaborar y cumplir el plan anual de capacitación y desarrollo de los recursos humanos para dar respuesta a las necesidades identificadas.
4. Organizar y coordinar las acciones de capacitación necesarias para resolver las necesidades de capacitación de los trabajadores que hayan sido identificadas.
5. Asegurar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para esta actividad, que le permita contar con la base material de estudio, los medios técnicos, las instalaciones, los instructores y otros recursos que se requieran.
6. Propiciar la incorporación de los trabajadores que lo necesiten a los distintos niveles del sistema de educación.

Es indispensable que los jefes y especialistas dedicados profesionalmente a la capacitación y desarrollo del capital humano en la entidad posean los conocimientos y

habilidades que les permita planificar, organizar, ejecutar y controlar este proceso y además deben tener conocimientos y dominio de la misión de la entidad, los elementos fundamentales de su proyección y objetivos, la estructura organizativa y funciones principales de cada área, principales indicadores técnico-económicos y su comportamiento, el proceso productivo o de servicio que desarrolla, los objetivos del trabajo y la incidencia de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, y los principales problemas técnicos y de servicio que se presentan, así como el papel que desempeña la capacitación en su solución.

### **1.6 Diferentes modelos de determinación de necesidades capacitación.**

Para la autora de la investigación resultó necesario hacer una revisión de los distintos modelos de determinación de necesidades de capacitación partiendo de que es un proceso que ha sido estudiado por diversos autores, por tanto existen diferentes y muy variadas definiciones y modelos sobre la misma.

En Cuba ha sido objeto de investigación de muchos autores como Miriam Lucy García, (1992), Rosario Lara, Felipe (1990), Julia Añorga Morales, (1995), Antonio Noguey, (1992), entre otros. En otros países han estudiado esta cuestión Clifton Chdwik, (1997), A Roger, (1990), Antonio Gago Huget, (1981). Según el estudioso del tema, García, (2002) plantea que determinar necesidades es un proceso que significa explorar, sondear, conocer, identificar, categorizar, estructurar, priorizar, jerarquizar, diagnosticar, ordenar y evaluar, partiendo de los objetivos y programas disponibles.

Blake, O. (2000) plantea por su parte que la búsqueda de necesidades de capacitación es la clarificación de las demandas educativas de los proyectos prioritarios de una empresa. Por otra parte la Unión Eléctrica Nacional en su "Manual de Capacitación" en el Capítulo 2 "Definición de Términos Básicos" plantea que determinación de necesidades de capacitación es el conjunto de actividades, técnicas y procedimientos que se emplean para conocer las necesidades de capacitación de los trabajadores de cualquier entidad, y las acciones de capacitación en las que debe participar.

Así mismo plantea que acciones de capacitación: son todas las actividades instructivas y educativas encaminadas a lograr que los trabajadores adquieran, consoliden y demuestren la competencia profesional que se necesita para el correcto desempeño de las funciones de su puesto de trabajo (se incluyen cursos, entrenamientos,

instrucciones periódicas, seminarios, talleres, y otras). Según la Resolución 28/2006 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) debe ser capaz de identificar las necesidades de la organización, necesidades de las actividades y procesos fundamentales y necesidades del cargo (conocimientos y habilidades para cumplir las funciones del cargo). La determinación o diagnóstico de necesidades tiene que garantizar la identificación de todas las necesidades que tiene el trabajador para lograr un desempeño laboral adecuado y un desempeño laboral superior.

Por su parte, Julia Añorga (1995) la define como..."Situación conflictiva que surge en una parte o en todo el sistema educativo, dada por la discrepancia o diferencia que existe entre "lo que es" (situación actual) y "lo que debiera ser" (situación ideal) al examinar los problemas en el ámbito educativo. La autora de la presente investigación teniendo como base la revisión realizada se adscribe a esta definición, pues es del criterio que recoge en sí los elementos siguientes: carácter individual y colectivo de las necesidades de capacitación, considerando el estado actual y el deseado, que se deben tener en cuenta para llevar a cabo su determinación, partiendo de esta idea se insta a buscar soluciones para salvar la brecha entre "lo que es" y "lo que debiera ser". Después de la revisión de estos conceptos acerca de la determinación de necesidades La autora, además, considera necesario hacer referencia a los distintos modelos de determinación de necesidades que han sido objeto de estudio de diferentes autores:

**Modelo Inductivo:** Establece de forma general el proceso de determinación, satisfacción y evaluación de necesidades, pero su aplicación parte del análisis de conductas sin llegar a tener en cuenta las condiciones reales, el papel a desarrollar por el entorno ni enuncia las prioridades y su evaluación; solo busca los resultados educativos.

**Modelo Deductivo:** Se inicia a partir de las premisas o metas de actuación que se deben poseer. El proceso de determinación de las necesidades parte de posiciones de actuación establecidas. Este modelo se diferencia del anterior en que se refiere a metas que se deben alcanzar.

**Modelo Tradicional:** Generalmente, se emplea más en las instituciones educativas. Por lo común se inicia con ciertas declaraciones generales de principios y metas para el

desarrollo directo de programas de estudio, se aplica y se evalúa, pero no toma en consideración las relaciones existentes entre las variables o dimensiones de la evaluación de necesidades educativas ni reúne los datos empíricos necesarios.

**Modelo centrado en el analista:** En este modelo existe una evidente centralización de las actividades en el evaluador, prescindiendo en todo momento de las opiniones de los evaluados. Toma en cuenta solo el criterio del evaluador. No considera la necesidad de determinar qué tipo de información se necesita para luego poder seleccionar los métodos, técnicas e instrumentos que se requieren.

**Modelo Participativo:** En contraposición con el anterior, aquí se involucran directamente, a todos los afectados en el problema, presenta elementos de conciliación, discrepancias, prioridades y una identificación en los primeros pasos de su aplicación. En cuanto a la evaluación, se aprecia que debe ser un proceso constante.

Este último modelo presenta los siguientes pasos:

1. Entrevista con el director y otras autoridades de la institución para hacerlos partícipes del plan y conseguir su apoyo.
2. Elaboración de un documento donde se dé a conocer el plan, sus objetivos, actividades, etc.
3. Entrega del documento a los involucrados.
4. Realización de una técnica participativa en la que intervengan todos los factores involucrados.
5. Elaboración de las conclusiones y reajustes al plan.
6. Presentación del proyecto a las autoridades de la empresa y a los involucrados a fin de ponerlo en acción.

**Modelo de Roger Kauffmann:** Tiene carácter inductivo, por lo que se establece una gran relación con el primer modelo descrito.

**Modelo de David Leyva González:** Es de carácter deductivo incorporando los elementos de discrepancias y acercamiento al problema, considera los reprogramas para satisfacer necesidades y escoge alternativas de solución; sin embargo, su principal problema está en que no precisa la evaluación.

**El modelo de Stufflebeam (CIPP).** Modelo orientado hacia la toma de decisiones acerca de las necesidades existentes y el grado en que los objetivos propuestos reflejan

dichas necesidades, la descripción del programa de intervención y el análisis conceptual de la adecuación de la propuesta acorde a los objetivos, el grado de realización del plan de intervención, la descripción de sus modificaciones y el resultado, consecuencias observadas de la intervención y grado en que se han satisfecho las necesidades. Este modelo tiende a una evaluación totalizadora y sistemática. Está enfocado primordialmente a la evaluación, y su nombre está dado por la primera letra de cada paso de la evaluación: Contexto, Insumo, Proceso, y Producto.

**El modelo de Scriven:** Toma como criterio las necesidades de los usuarios y destaca aspectos tales como los antecedentes, contexto, reprogramas, función del programa, sistema de distribución del programa o intervención, descripción de los usuarios o población objeto de intervención, necesidades y valores de los que se ven realmente afectados por la intervención, Lo importante en este modelo es determinar las consecuencias reales del programa servicio y su evaluación en función de las necesidades y valores de los propios usuarios.

Lo que resulta recurrente en estos modelos, su regularidad es el propósito de determinar las áreas o aspectos en que es necesario intervenir para alcanzar el nivel de desarrollo deseado. La tendencia que se aprecia, referida a la participación en mayor o menor grado de los sujetos en el proceso de determinación, es lo que puede resultar esencial en la toma de decisiones con respecto a qué modelo seguir. Teniendo esto como premisa la autora de esta investigación es del criterio que el modelo participativo constituye el ideal, pues considera que se ajusta a los objetivos de la propuesta y tal como se explicó anteriormente se involucran directamente a todos los afectados en el problema:

- El personal administrativo de cada unidad encargado de la determinación de las necesidades de capacitación de los cocineros en los restaurantes en que laboran.
- La persona responsabilizada con la capacitación en la empresa a la cual pertenece el trabajador.

- La dirección del sectorial pues es la encargada de garantizar los recursos necesarios para la implementación del curso (ingredientes, insumos, áreas especializadas, entre otros).
- Los trabajadores, específicamente los cocineros, devenidos en estudiantes.
- La escuela de capacitación del Ministerio del Comercio Interior, incluyendo a toda su estructura de dirección, profesores encargados de impartir el curso y personal de apoyo a la docencia.

Es válido aclarar que, independientemente de que la autora reconoce el valor que aporta este modelo, el Centro Nacional de Capacitación del Ministerio de Comercio interior, establece un procedimiento para efectuar el proceso de determinación de necesidades, recogido en el Manual de Capacitación en su Capítulos 6 titulado “Normas para desarrollar el proceso de determinación de necesidades”, en la que propone una serie de técnicas que pueden ser empleadas para la realización de las mismas (Ver anexo ) y, es por este procedimiento que debe efectuarse en todas las unidades que pertenecen al Sistema de Comercio Interior; aunque las técnicas que sugiere no se apliquen con obligatoriedad sirven de soporte al modelo seleccionado para determinar necesidades.

En el caso específico de este Sistema, se realiza la determinación de necesidades de aprendizaje en los meses de septiembre a noviembre de cada año fiscal por parte de sub-directores, capacitadores, jefes de departamentos o áreas y profesores de la escuela. Estos factores seleccionan las acciones y tipos de curso que se implementarán así como el tiempo de duración de los mismos.

### **1.7 La capacitación de los cocineros de la red de restaurantes en Cienfuegos desde sus inicios hasta la actualidad.**

Antes del año 1970 no existía en la provincia un centro donde se pudiera brindar superación profesional a los cocineros del territorio, la mayoría eran empíricos y muchos de ellos desempeñaban esta labor por tradición familiar. Existía únicamente la unidad escuela que funcionaba en el Hotel “Sevilla” en la capital a la que asistían estudiantes seleccionados en cada provincia.

En la década del 70 comenzó su funcionamiento la escuela de capacitación en Cienfuegos que se encontraba ubicada en el Hotel “San Carlos”, la cual contaba con una reducida capacidad para los trabajadores y solo se impartían cursos para las especialidades de servicio gastronómico y cocina, siendo estos insuficientes por no contar con el resto de las especialidades tan necesarias para el desarrollo de la actividad comercial y de los servicios.

En el año 1981 se creó la Asociación Culinaria de la República de Cuba y en esa misma década comenzó a ofertar cursos de cocina y de esta forma también contribuía a la superación de los cocineros en la provincia de Cienfuegos.

No es hasta el 4 de abril de 1987 que se inauguró la Escuela Provincial de Capacitación “Hermanos Gómez” implementándose cursos para las especialidades de Comercio, Gastronomía y Servicios. Actualmente la escuela cuenta con un total de 34 trabajadores. De ellos, 10 son profesores, Licenciados en Educación, 6 ostentan el título de Master y poseen un promedio de 20 años de experiencia en la docencia, preparados metodológicamente para enfrentar las necesidades de capacitación del capital humano de este sectorial.

La Escuela brinda asesoría a unidades gastronómicas de la provincia, así como a los profesores del Politécnico de Servicios “Francisco del Sol” donde participan en actividades metodológicas, confección y aprobación de exámenes en diferentes especialidades como cocina, servicios gastronómicos y comercio, en virtud del convenio MINED – MINCIN, además de colaborar en los tribunales de los exámenes estatales de culminación de estudios.

La misión de la escuela es satisfacer las necesidades docentes de supervisión y asesoramiento metodológico a dirigentes, cuadros, especialistas, capacitadores, metodólogos, profesionales, docentes, trabajadores y profesores pertenecientes al sistema de Escuelas del Comercio Interior, Politécnicos del MINED, así como otros clientes que lo soliciten, manteniendo el liderazgo en el servicio que se brinda con profesionalidad y calidad.

Su visión se fundamenta en que es un centro docente con desarrollo sostenido y un claustro de profesores consolidado, altamente calificado para el desempeño de sus funciones, en constante desarrollo y actualizados, capaz de satisfacer las necesidades

docentes con una línea de trabajo encaminada al perfeccionamiento y profundización constante, que permite alcanzar la excelencia y profesionalidad en la actividad que se realiza.

En el centro se imparten más de 50 cursos dentro de los cuales se encuentran: Técnico Medio en Comercio, Servicios Gastronómicos y Servicios de Belleza, cursos de capacitación de Dependiente Gastronómicos B y C, Dependiente Gastronómico Integral, Recalificación de Dependientes Gastronómicos, Capitán de Salón, Sommelier, Cantina, Elementos de Cocina, Cocina Vegetariana, Cocinero A, B y C, Cocinero Integral, Elaborador de Alimentos, Administrador Básico, Medio y Superior de Gastronomía, Perfeccionamiento de Gastronomía para Administradores de Unidades Remozadas, Administrador Básico, Medio y Superior de Comercio, Lunchero, Marketing, Gestión de Venta, Técnicas Comerciales, Merchandising, Caja y Chequería, Computación, Técnicas de Dirección, Sistema de Gestión del Capital Humano, Sistema de Pago, entre otros.

Desde sus inicios la escuela ha impartido diferentes cursos de Cocina para los trabajadores del sector con el fin de elevar la preparación de los cocineros de la provincia, incrementar sus conocimientos sobre el arte culinario y contribuir a un mejor desempeño profesional.

En este caso en particular, los cocineros, aunque no están en contacto directo con los clientes, deben trabajar sobre la base de satisfacer las necesidades de estos y, mediante sus elaboraciones transmitirles la cultura propia de su pueblo, de su localidad, sus tradiciones culinarias, los platos típicos de la región por lo que deben ser instruidos en ese sentido, sin embargo en la actualidad existen serias deficiencias en cuanto al conocimiento sobre la cocina cubana y típica de Cienfuegos especialmente en los cocineros de la red de restaurantes de la localidad.

Es válido destacar que constituyó una necesidad para la autora de la investigación realizar un análisis de la pirámide de cocina, es decir, que el estudiante debe transitar por diferentes niveles: Cocinero C, donde deben adquirir conocimientos esenciales sobre cocina; Cocinero B, se diseña con un nivel de complejidad mayor; Cocinero Integral, donde se perfeccionan aún más los conocimientos de cocina, incluyendo platos de la cocina internacional. Resulta importante destacar que mediante esta pirámide se

conoce el estado actual del conocimiento que poseen los cocineros de la red de restaurantes de la provincia para poder hacer más viable la capacitación en dicho tema y lograr la aplicación de la propuesta en cuestión.

La red de restaurantes de Cienfuegos incluye los 12 restaurantes de la ciudad donde laboran 48 cocineros distribuidos en dos turnos de trabajo, de ellos 26 son cocineros genérico B, 12 son cocineros C y 10 han transitado la pirámide, o sea poseen la calificación de Cocinero Integral. Los datos ofrecidos dan prueba fehaciente de que todos los cocineros han recibido alguno de los cursos mencionados anteriormente y en su mayoría han vencido el segundo nivel de la pirámide, (Cocinero B) por lo tanto poseen los conocimientos generales indispensables para recibir el curso propuesto.

Para esta investigación es de interés destacar que existe la especialización en los restaurantes, es decir, que se dedican a elaborar y ofertar productos específicos. Resulta, entonces importante considerar que el restaurante es el lugar concebido para ofertar servicios de desayuno, almuerzo y/o comida que se elaboran en el propio establecimiento. Las características del servicio, el mobiliario, las condiciones físico-ambientales, junto a otros factores proporcionan los elementos diferenciadores de ellos. Estos restaurantes, han ofertado elaboraciones encaminadas a la satisfacción de los diferentes gustos de la población. Seguidamente se ilustra con ejemplos de algunos restaurantes de Cienfuegos y las ofertas que brindan como resultado de la especialización a la que se ha hecho referencia:

- Restaurante “Covadonga”: elaboraciones de comidas a base de mariscos oferta como plato principal la paella, que ha sido reconocido mundialmente.
- Restaurante “Laguna del Cura”: especializado en pescados y su plato principal el Filete Canciller, creado en honor a Raúl Roa, el Canciller de la Dignidad.
- Restaurante “La Verja”: oferta platos a base de carne de res en sus diferentes elaboraciones.
- Restaurante “El Mandarín”: brinda servicios de comida china, manteniendo la tradición de ese país asiático.

- Restaurante “Polinesio”: especializado en comida polinesia ofertando como plato de la casa el Pollo Polinesio.
- Restaurante “El Pollito”: oferta elaboraciones a base de pollo y como plato principal brinda Pollo Golden Blue.
- Restaurante “Guanaroca”: con servicio de platos a base de mariscos y pescados, ofertando como plato principal Pescado Frito
- Restaurante “Plaza”: se especializa en elaboraciones a base de carne de cerdo y pollo, su plato principal es “Costillas de Cerdo Ahumada”.
- Restaurante “Cienfuegos”: con su especialidad en conejo en sus distintas variedades.
- Restaurante “El Cochinito”: con elaboraciones a base de carne de cerdo.
- Pizzería “Gioventu”: ofrece platos de la cocina italiana.
- Restaurante “Los Pinitos”: especializado en elaboraciones a base de pollo y oferta como plato principal Pollo Frito.

Teniendo en cuenta que los cocineros de estos restaurantes no dominan plenamente las elaboraciones propias de la cocina cubana y típica cienfueguera es que se realiza la propuesta que se presenta.

#### Conclusiones parciales

La revisión de las fuentes bibliográficas permitió contextualizar el proceso de capacitación de los cocineros en la provincia y especialmente en la red de restaurantes de la ciudad de Cienfuegos así como hacer un análisis de este proceso en la Escuela Provincial de Capacitación.

Se valoró la importancia de la capacitación de los cocineros para el desempeño de sus funciones y su incidencia en la alimentación social a partir de las aportaciones que ofrecen desde sus elaboraciones en lo que a cultura culinaria en general y comidas típicas de la localidad se refiere.

## **Capítulo 2 Análisis y fundamentación de la propuesta de capacitación.**

### **2.1 El diseño del programa de capacitación. Diferentes enfoques y criterios.**

La solución al problema científico de la presente investigación es una propuesta de programa de capacitación destinada a los cocineros de la red de restaurantes de Cienfuegos para contribuir a la profundización de sus conocimientos sobre la elaboración de la comida cubana y la cienfueguera.

En este empeño, un rol significativo, le corresponde al perfeccionamiento del proceso docente- educativo, portador de eficaces métodos y enfoques que conducen a la capacitación técnico- profesional del capital humano, que tiene como eslabón importante los programas de los cursos que tributan al mejoramiento constante del desempeño laboral de los trabajadores.

Por programa se entiende todo un conjunto sistemático de actuaciones que se ponen en marcha para alcanzar determinados objetivos. Se diseñan con vistas a producir cambios deseados en sujetos, instituciones, centros o entornos socio- educativos, etc. (Diccionario Enciclopédico, 1987).

También es definido como...”secuencias de tareas y actividades programadas que deben llevarse a cabo para cumplir objetivos y metas propuestas, considerando un tiempo requerido para su realización. Implica la integración de recursos humanos, materiales y físicos necesarios para su ejecución”. (Tomado de [www.icas.net.icaswebglosario.htm](http://www.icas.net.icaswebglosario.htm), 2006.)

De estas definiciones de programas de capacitación, asume que en su estructuración debe ser concebida como un sistema de acciones y operaciones, adecuadamente seleccionadas y organizadas por temas, partiendo de las necesidades identificadas en la muestra objeto de estudio lo que contribuye a la adquisición de los conocimientos y habilidades necesarias para incidir positivamente en el radio de acción de cada profesional.

Así mismo, existen diversos criterios sobre el diseño de los programas de capacitación brindada por diferentes autores. Tal es el caso de Franklin E. Ramírez (2004) que define en este proceso dos etapas:

- **Primera etapa:** refiere el análisis de la situación (estudio de necesidades de capacitación). Esta es vital para justificar los cursos o la acción de capacitación que se solicita.
- **Segunda etapa:** ubica el diseño del programa. Con la información anterior, se procede al diseño del programa de capacitación. Debe estar claro que el especialista en capacitación es un experto en aspectos metodológicos y de elaboración curricular, por lo que su responsabilidad es ofrecer un programa técnicamente diseñado y que garantice que la necesidad que lo justifica sea satisfecha.

Este autor además propone los siguientes pasos:

- **Definición de Objetivos**

Un objetivo es la meta a la que se quiere llegar. Para diseñar Programas de Capacitación se requieren dos objetivos:

- a) Objetivos generales.
- b) Objetivos específicos.

**Objetivos generales:** Indican la conducta que mostrarán los participantes al finalizar un curso o programa de capacitación. Se refiere a la conducta pues, según la teoría de aprendizaje, todo conocimiento nuevo que adquiere una persona, produce en ella un cambio de conducta.

**Objetivos específicos:** Son objetivos de menor nivel que se van logrando conforme avanza el desarrollo del programa. Se refieren a conductas observables que el participante realiza y por lo tanto son directamente evaluables. Expresan un mayor grado de especificidad, por tal razón se les denomina también objetivos operacionales.

- **Definición de Contenidos**

Los contenidos que se abordan refieren los diferentes temas y temáticas que integran un programa de capacitación teniendo en cuenta elementos esenciales tales como los distintos niveles de asimilación, complejidad de los contenidos, total de horas teóricas y prácticas programadas en cada unidad, los principios didácticos y las formas evaluativas.

Los contenidos deberán estar determinados por los objetivos que se plantean, pues son indicadores del aprendizaje, y elementos, que dentro de una clase están indisolublemente unidos.

Por su parte, Carolina Sutton (2001), hace referencia a 4 fases para diseñar programas de capacitación:

**Primera:** Detectar necesidades de capacitación.

La búsqueda de necesidades de capacitación es la clarificación de las demandas educativas de los proyectos prioritarios de una empresa u organismo.

Los directivos y el personal de recursos humanos deben permanecer alerta a los tipos de capacitación que se requieren, cuándo se necesitan, quién la precisa y qué métodos son mejores para dar a los empleados el conocimiento, habilidades y capacidades necesarias. Para asegurar que la capacitación sea oportuna y esté enfocada en los aspectos prioritarios, los gerentes deben abordar la evaluación de necesidades en forma sistemática utilizando tres tipos de análisis:

1. Organizacional, consiste en observar el medio ambiente, las estrategias y los recursos de la organización para definir tareas en las cuales debe enfatizarse la capacitación, permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos ambientales, que es necesario enfrentar.
2. De tareas, que significa determinar cuál debe ser el contenido del Programa de Capacitación, es decir identificar los conocimientos, habilidades y capacidades que se requieren, basados en el estudio de las tareas y funciones del puesto. Se debe hacer hincapié en lo que será necesario en el futuro para que el empleado sea efectivo en su puesto.
3. De personas, este análisis conlleva a determinar si el desarrollo de las tareas es aceptable y estudiar las características de las personas y grupos que se encontrarán participando de los programas de capacitación. Plantea que una vez realizados todos los análisis, surge un panorama de las necesidades de capacitación que deberían definirse formalmente en términos de objetivos.

La determinación de las necesidades de capacitación es una responsabilidad de línea y una función de staff, corresponde al administrador de línea la responsabilidad por la percepción de los problemas provocados por la carencia de capacitación.

## **Segunda: Diseño del programa de capacitación**

La determinación de necesidades de capacitación debe suministrar y responder las siguientes interrogantes que brindarán informaciones, para que el programa de capacitación pueda diseñarse:

- ¿Qué debe enseñarse?
- ¿Quién debe aprender?
- ¿Cuándo debe enseñarse?
- ¿Dónde debe enseñarse?
- ¿Cómo debe enseñarse?
- ¿Quién debe enseñar?

Desde este criterio el diseño de capacitación debe enfocarse al menos en cuatro cuestiones relacionadas:

- Objetivos de capacitación.
- Deseo y motivación de la persona.
- Principios de aprendizaje.
- Características de los participantes.

Una buena evaluación de las necesidades de capacitación conduce a la determinación de objetivos de capacitación y estos se refieren a los resultados deseados de un programa de entrenamiento. La clara declaración de los objetivos de capacitación constituye una base sólida para seleccionar los métodos, procedimientos, materiales y los medios para determinar si el programa tendrá éxito.

## **Tercera: Implementar el programa de capacitación**

Existe una amplia variedad de métodos para capacitar al personal que ocupa puestos no ejecutivos. Uno de los métodos de uso más generalizado es la capacitación en el puesto de trabajo, porque proporciona la ventaja de la experiencia directa, así como una oportunidad de desarrollar una relación con el superior y el subordinado.

Es un método por el cual los trabajadores reciben la capacitación de viva voz de su supervisor o de otro capacitador. En la capacitación de aprendices, las personas que ingresan a la empresa reciben instrucciones y prácticas minuciosas, tanto dentro como fuera del puesto, en los aspectos teórico y prácticos del trabajo.

## **Cuarta: Evaluación del programa de capacitación**

La etapa final del proceso de capacitación según este autor es la evaluación de los resultados obtenidos, en la cual se intenta responder preguntas tales como: ¿Qué se obtiene de los programas de capacitación? ¿Hay alguna manera de demostrar que la forma en que se imparte es la adecuada?

La capacitación debe evaluarse para determinar su efectividad. Es necesario suministrar a los participantes un examen anterior a la capacitación, la comparación entre ambos resultados permitirá verificar los alcances del programa. Si la mejora es significativa habrá logrado sus objetivos totalmente. Por lo tanto esto refleja la medida de la satisfacción de la persona entrenada.

Sin embargo, debe observarse que las reacciones positivas no garantizan que la capacitación haya tenido éxito, a menos que se traduzcan en un comportamiento mejorado y un mejor desempeño del puesto. Aunque los participantes felices tienen más probabilidades de enfocarse en los principios de capacitación y utilizar la información en su trabajo.

Evaluar la reacción es importante porque da valiosa información que ayuda a la evaluación de la acción, así como comentarios y sugerencias para mejorar futuros programas, se le dice a los participantes que los formadores están allí para ayudarles a hacer mejor su trabajo, los cuestionarios de satisfacción pueden proporcionar información cuantitativa que se puede dar a los directivos y demás empleados involucrados. Evaluar la reacción no solo es importante, sino también fácil de hacer.

El otro elemento importante de esta fase o etapa lo constituye la evaluación del aprendizaje, consistente en verificar si los participantes aprendieron algo en términos de conocimientos, actitudes y habilidades. Además, es muy importante pues mide la efectividad del formador para aumentar los conocimientos y/o cambiar las actitudes de los participantes.

La medición de los resultados de capacitación es difícil, pero posible. Con relación a este criterio muchas organizaciones consideran en términos de la utilidad de los programas de capacitación algunos de los indicadores basados en resultados que incluyen: aumento de productividad, menos quejas de los empleados, reducción de costos y desperdicios, rentabilidad, entre otros.

De manera creciente, las organizaciones con sistemas de capacitación elaborados buscan en esta el apoyo de una estrategia de cambio a largo plazo, más que rendimientos financieros a corto plazo para sus inversiones. Es decir, que perciben la capacitación en términos de inversión para el futuro. De acuerdo con esta opinión, se mide el impacto de la capacitación en los resultados u objetivos organizacionales. Las herramientas que se utilizan en este caso, tanto antes como después de la capacitación son: cuestionarios, indicadores, relaciones de costo - beneficio, etc. No obstante, muchas veces no es posible llegar a pruebas concretas por lo que hay que conformarse con evidencias.

Al estructurar un programa de capacitación se destacan como elementos que lo caracterizan los siguientes:

Antecedentes del programa: en este se abarcan las acciones de formación previas que han servido de elementos para la conformación de un programa.

- Planificación del programa donde se delimita el objetivo general y los específicos del programa.
- Procesos y actividades donde se tiene en cuenta la detección de necesidades, el diseño de las acciones y esfuerzos formativos a desplegar, la puesta en marcha de las acciones formativas y la dirección, control y seguimiento de la ejecución del programa de capacitación.
- Recursos materiales necesarios ajustados a las necesidades particulares de las diferentes acciones de capacitación que contiene el programa.
- La organización del programa donde se determina el grupo de trabajo que debe desarrollar las actividades necesarias para que se realicen las acciones formativas.
- La programación y desarrollo del programa donde se definen: (las acciones formativas, los destinatarios, la fecha de inicio, duración y fecha de culminación).
- La dirección donde se define la responsabilidad y labores de coordinación para la realización exitosa del programa, así como la selección e integración del equipo de profesores, su motivación, selección de contenidos, etc.
- Evaluación del programa.

Otro autor, Acosta (2006), propone como exigencia a considerar en un programa los elementos siguientes.

1. Definición de objetivos: debe orientarse en correspondencia con las necesidades que se determinen y en aras de minimizar la brecha entre las competencias necesarias a desarrollar y las que se poseen. Así, deben estructurarse tantos objetivos como sean necesarios, siempre y cuando vayan encaminados a la satisfacción de dichas necesidades. Estos objetivos, una vez declarados, sientan las bases para el próximo paso del programa.

2. Procesos y actividades: deben ser considerados en este componente del programa y en correspondencia con los objetivos declarados, además deben aparecer las proyecciones de trabajo relacionadas con:

- a) Selección de responsables de conducir las acciones formativas.
- b) Diseño y puesta en marcha de las acciones.
- c) Dirección, control y seguimiento de la ejecución del programa de formación.

3. Recursos materiales necesarios: la efectividad del programa, se verá favorecida si se prevee la utilización de diferentes medios.

4. Organización: se debe dejar claro cuáles son los niveles implicados en la conducción de las acciones de formación, (facultades, carreras, departamentos docentes, disciplinas, sedes universitarias municipales, instituciones etc.).

5. Desarrollo del programa: concluidos los componentes anteriores, se estará en condiciones de acometer el desarrollo del programa, dando seguimiento a cada uno de los elementos que lo componen, con el fin de realizar el ajuste necesario dado la flexibilidad y dinamismo que debe caracterizar las acciones formativas, haciendo énfasis en sus condiciones y necesidades concretas.

6. Evaluación del programa: el objetivo central de la evaluación se sitúa en conocer hasta qué punto se están cumpliendo los objetivos y, en general, las líneas fijadas en cada una de las acciones que forman parte del programa.

El Centro Nacional de Capacitación del Ministerio de Comercio Interior, propone por su parte la estructura de programas que deben seguir los centros ramales de todas las provincias del país. La misma propone los siguientes elementos:

- Título (reflejar el nombre del curso)

- Datos generales
  - Dirigido a (participantes)
  - Requisitos(nivel de escolaridad, ocupación, calificación formal)
  - Duración (horas y semanas)
  - Modalidad
  - Modo de Formación (habilitación, adiestramiento, perfeccionamiento)
  - Centro que lo desarrollará
  - Fundamentación (destacar la DNC aplicada)
- Objetivos del Programa:
  - Generales
  - Docentes
- Objetivos, contenidos y horas por temas.
- Recomendaciones metodológicas y de organización para el empleo del Programa
- Bibliografía
- Forma de Evaluación
- Responsabilidad por el Programa
- Nombres y apellidos de quien lo elabora
- Fecha de elaboración

En los enfoques anteriores pueden apreciarse varios puntos de vista coincidentes tales como el estudio de necesidades de capacitación, diseño del programa con la consiguiente definición de objetivos y contenidos, su implementación y la evaluación del mismo.

La autora reconoce el valor de todos los enfoques abordados sobre los programas de capacitación, las aportaciones que propician para la elaboración de los mismos y la forma acertada de su estructura, sin embargo se adscribe a las orientaciones del Centro Nacional de Capacitación, institución encargada de regir metodológicamente el trabajo de las escuelas ramales y, en esta condición, indica la estructura para su confección, la cual debe ser aplicada en los centros de capacitación que pertenecen al Sistema de Comercio Interior del país en el que, a su vez, coinciden los elementos

mencionados anteriormente, no obstante, se considera que esta forma estructural sea revisada por los especialistas de este centro, pues pudiera mejorarse en algunas de sus partes.

## **2.2 Análisis de los resultados de las técnicas y métodos aplicados para la determinación de necesidades.**

En función de la obtención de las necesidades de aprendizaje sobre cocina cubana y cienfueguera se aplicaron una serie de instrumentos que permitieron conocer de forma objetiva la situación real de los cocineros de la red de restaurantes del sector de la gastronomía en Cienfuegos. Entre estos se encuentran:

**Observación:** tuvo como objetivo apreciar el estado real de las elaboraciones de los platos cubanos y típicos cienfuegueros en el área de cocina de los restaurantes.

En la observación realizada se pudo corroborar que en los menús de los restaurantes de la ciudad se incluyen platos de la cocina cubana pero, solo los más conocidos; en cuanto a los que pertenecen a la cocina cienfueguera la mayoría no se conciben dentro del mismo por el poco conocimiento que se tiene de ellos. A su vez, pudo apreciarse que en ocasiones los cocineros no dominan los procedimientos correctos para la elaboración de los platos más representativos del país y de la localidad, empleándose ingredientes que no son los adecuados, desvirtuando la autenticidad de la elaboración en cuestión.

**Encuestas aplicadas a cocineros de la red de restaurantes (Anexo 1 y 2):** En la encuesta aplicada a 48 cocineros de la red de restaurantes, con el objetivo de conocer el nivel de conocimientos de los mismos sobre los platos típicos de Cienfuegos, se pudo constatar que el 56,1 % conocen algunos de ellos y el 35,4 % refieren que no dominan esta tipología de platos, solo el 10,4 % responden afirmativamente a la interrogante.

En relación con los ejemplos de platos típicos de la región, el 20,8 % mencionan de 3 a 5 platos y el 54,1 % solo se refieren a 2 de ellos, el resto no hace alusión a ningún tipo, lo que denota desconocimiento sobre la elaboración de los mismos. De forma general hacen mención a la harina con jaiba y la paella cienfueguera.

Al preguntar si conocen sobre la creación de los platos, 4 (8.3 %) atribuyen el surgimiento de la Harina con Jaiba a los pobladores del Perché y el Castillo de Jagua

(error que cometen la mayoría de las personas), 2 (4.1%) mencionan a María Covadonga como la creadora de la paella, 42 cocineros (87.5%) responden que no conocen el surgimiento de ninguna de las preparaciones.

La última pregunta que se realiza en la encuesta sobre la inclusión de estos platos en el menú de los restaurantes, el 100% de los encuestados refiere que algunos se incluyen pero que no son suficientes.

A esta misma muestra, 48 cocineros, se le realizó una encuesta sobre cocina cubana. En la pregunta referida al conocimiento que se tiene de platos cubanos, el 43,7 % responde de manera afirmativa y el 52,2 % refieren que conoce algunos de ellos, en relación con los 10 ejemplos de preparaciones de comida cubana el 12,5 % de los cocineros mencionan las 10, el 16,6 % mencionan entre 6 y 8 platos, el 41,6 % señalan 5 y el 29,1% refieren solamente 2 platos. Es válido señalar que la mayoría hacen alusión al congri, yuca con mojo y cerdo asado en púa, además aclarar que el congri no es un plato cubano aunque haya devenido en típico<sup>2</sup>.

En el tercer cuestionamiento se indaga sobre el conocimiento que tienen los cocineros del origen de las elaboraciones típicas del país, respondiendo la totalidad de la muestra, es decir, el 100%, que no lo conocen. En la cuarta interrogante, referida a la inclusión en el menú de los platos cubanos, el 52 % de los encuestados responden que sí se incluyen, mientras que el 47.9 %, manifiesta que aún no es suficiente la oferta de estos en los restaurantes cienfuegueros.

Teniendo como premisa el análisis realizado en las encuestas, se puede constatar como regularidades que:

- Los cocineros no poseen un conocimiento pleno de la cocina cubana y típica de Cienfuegos.
- Se refieren solo los platos más comunes, conocidos incluso por la población (Paella Covadonga, Congri, Cerdo Asado en Púa, Harina con Jaiba).

---

<sup>2</sup> *Típico*: lo creado en un país o región determinada. Ejemplos: el tasajo camagüeyano, bakan (típico de la región Guantánamo), papa Guanabacoa, cucurucho de coco, bolas de cacao, liseta manzanillera, butifarra el congo (Güines), langosta Batabanó, bacalao con plátano (Bayamo). En la cocina cubana hay pocos platos típicos porque están influenciados por otras culturas, pero lo tradicional se hace típico cuando se arraiga en la población.

- No conocen la historia de los platos típicos, aun de los mencionados en el ítem anterior. (se excluye la Paella Covadonga)
- No se conoce la diferencia entre los platos cubanos y típicos de Cienfuegos y los que pertenecen a la cocina genérica
- El desconocimiento de estos platos provoca que no se incluyan en los menús de los restaurantes cienfuegueros.

En este análisis se evidencia que los cocineros de la red de restaurantes de Cienfuegos presentan insuficiencias en la elaboración de comida cubana y típica de la región, lo que revela falta de capacitación de los mismos, también se pudo constatar, aunque no se pregunta la forma para su preparación, que estos trabajadores desean participar en cursos que amplíen sus conocimientos acerca del tema, contribuyendo a su actualización y superación profesional.

**Entrevista a especialistas culinarios (Anexo 3):** se realizó con el objetivo de conocer los criterios de estos especialistas sobre la necesidad real de la propuesta de capacitación sobre el tema de la cocina cubana y típica cienfueguera.

Para la entrevista se seleccionaron cocineros con un alto grado de especialización, 9 en total, 7 pertenecen a la Asociación Culinaria de Cienfuegos, 2 son especialistas en cocina de la Dirección Provincial de Comercio.

En la primera pregunta, en la que se pide opinión sobre el nivel de conocimientos que poseen los cocineros en materia de cocina típica cienfueguera, el 33,3 % lo consideran medio, el 22,2 % lo catalogan bajo y el 44,2 % opina que es muy bajo. En cuanto al conocimiento acerca de la cocina cubana un 42,2 % considera que es medio y el 55,5 % creen que es bajo.

En la segunda pregunta se indaga sobre si consideraban necesario que los cocineros tuvieran el conocimiento imprescindible sobre cocina cubana y cienfueguera para desempeñar mejor su labor a la que los 9 entrevistados, (100 %), creen que sí es necesario, pues de esta manera no solo elevan su nivel profesional sino que mejoran y varían la oferta de los restaurantes en los que laboran, dando así resultados favorables al mismo y, lo más importante, propicia que se rescaten y conserven tradiciones culinarias y, por consiguiente la identidad nacional como parte de la cubanía.

La tercera pregunta estuvo encaminada a conocer si consideraban importante la capacitación de los cocineros sobre el tema en cuestión la que la totalidad, es decir, el 100 % de los entrevistados respondieron que sí, añadiendo que puede aportar muchos beneficios a la unidad en la que labora, además de dotarlos de conocimientos y cultura culinaria nacional y de la propia localidad.

La cuarta pregunta se refiere a cuál, según su criterio, es la forma más apropiada para capacitar a los cocineros de la res de restaurantes en el tema, el 11,1 % responde que considera más efectivo los seminarios, 22,2 % creen que el más apropiado es el entrenamiento en el puesto de trabajo y el resto, 66,6 % afirman que la mejor vía para la capacitación son los cursos, además de ser la más efectiva por las condiciones de la escuela, que es la encargada de impartirlos, y la preparación y actualización de los docentes sobre la cocina cubana y típica de Cienfuegos.

En esta entrevista puede apreciarse que la mayoría de los participantes están de acuerdo y apoyan la implementación de un programa que dirija su accionar a la capacitación de los cocineros que, en ocasiones, no se les brinda la atención que requieren desde el punto de vista del desarrollo de su profesión, limitándose solo prepararlos a formarlos como tal para sus funciones, sin tener en cuenta que también para ellos la capacitación propicia crecimiento profesional y personal.

### **2.3 Toma de decisiones curriculares y fundamentos de partida.**

Los últimos años del pasado siglo y los primeros del presente han estado caracterizados por profundas transformaciones sociales, económicas, tecnológicas y científicas en las que se le confieren un nuevo valor al conocimiento. Esta situación exige de la educación un alto grado de responsabilidad en su papel de creadora, impulsora y difusora del mismo, lo que incrementa su responsabilidad en el proceso de formación de profesionales. Se requiere, por tanto, del diseño y desarrollo de un perfil profesional orientado a desarrollar las acciones básicas de la profesión que le permitan interactuar en su campo de acción, es decir, despertar en el alumno su capacidad creativa para aplicar el saber adquirido a la solución de los problemas reales que plantea el contexto social actual. Por ello se plantea que el aporte más importante de un currículum, es la incorporación de programas que estimulen y canalicen la creatividad, así como estructuras que propicien la introducción de nuevos

conocimientos, teorías y técnicas. Esto significa que el énfasis en la proyección curricular no debe estar solo en qué se enseña, en quién lo enseña y cómo lo enseña, sino fundamentalmente en lo que se tiene que aprender, lo que debe quedar expresado en el perfil profesional, visto este como una imagen previa de las características, conocimientos, habilidades, valores, y sentimientos que debe desarrollar el individuo en su proceso de formación, expresado, generalmente en términos de los objetivos finales a alcanzar en un nivel de enseñanza dado.

La selección de los contenidos que se incluyen en la propuesta de capacitación que se realiza se corresponde con la determinación de necesidades de capacitación como se ha dicho, pero además, con las exigencias y las tareas que la sociedad y el sector plantean; así mismo, tiene en cuenta el desarrollo de los trabajadores sujetos de la capacitación, las características de sus lugares de trabajo, el desempeño laboral y las responsabilidades que ocupan.

En la misma se incorporan nociones elementales sobre cocina cubana y típica de Cienfuegos, con el objetivo de lograr que el estudiante se apropie de los conocimientos que los temas le propician para, en la medida de lo posible, alcanzar el perfeccionamiento de su labor y por tanto cierto nivel de competencia. Se persigue, además, la constante formación de normas de conducta adecuadas, ética profesional, valores considerando la influencia del profesor y la actividad de los sujetos de la capacitación que se materializa en el interés, el esfuerzo propio, la independencia, la perseverancia, las formas de actuar, el sentido de pertenencia, se individualiza pero a la vez se socializa el proceso de capacitación, se elaboran respuestas internas a la acción externa, perfecciona su conducta y modos de actuación, que inciden positivamente en el colectivo.

No es posible organizar un programa de capacitación sin tomar en consideración todos los factores que en él concurren y muy en particular el propio colectivo escolar como ente activo en el proceso. Para lograr resultados satisfactorios en el proceso es imprescindible que exista una estrecha relación entre directores de empresa, capacitadores, jefes de área o departamentos, especialistas por ramas, y profesores pues, el éxito de la capacitación depende en gran medida de la coordinación y la unidad

de acción entre todos los factores y de las relaciones y la comunicación entre estos con la escuela, sobre la base de un sólido trabajo organizado.

Los contenidos y las tareas del sistema de conocimientos están proyectados atendiendo a las tendencias del desarrollo social, por tal motivo es necesaria la formación de un hombre nuevo, cualitativamente superior, con una mentalidad orientada hacia el cambio.

Dentro del sistema de conocimientos, los contenidos pueden ser dosificados según su complejidad y considerando la acción de capacitación donde serán impartidos. Sin embargo, si bien la selección de los contenidos puede tener diferentes niveles de sistematización y estructuración, es imprescindible que la provincia, el municipio y la empresa tengan una participación activa en este proceso sobre todo en la toma de decisiones. Esta condición, asegura el enfoque práctico y el ajuste a las necesidades reales de cada empresa y de los propios sujetos de la capacitación. Por tanto las acciones de capacitación pueden ser formales o no y en ella se implicarán, profesores, capacitadores o especialistas debidamente preparados; ellos, además, pueden convertirse en multiplicadores de conocimientos culinarios en el sectorial y otros espacios.

Por la interacción que ellos proponen la propuesta se fundamenta desde el punto de vista filosófico, psicológico, pedagógico y didáctico los que a continuación quedarán explicados según las características del programa.

**Fundamentos Filosóficos.** La propuesta se sustenta en la teoría dialéctico-materialista, con un predominio de la relación entre la teoría del conocimiento y la teoría de la actividad y su concreción en la filosofía de la educación. El problema de la presente investigación nace de la práctica como criterio de la verdad y fuente de la teoría que, mediante el empleo de diversos métodos, se ha logrado conocer el fenómeno estudiado, así como sus contradicciones. La propuesta está estrechamente relacionada con los intereses sociales y a su vez tiene sus bases en las condiciones histórico concretas de la realidad social donde se genera. Se realiza, entonces, desde la realidad de las empresas gastronómicas cubanas, teniendo como objetivo la elevación en el plano individual de la cultura culinaria de los cocineros de la red de restaurantes

del sector de la gastronomía que se verá revertido en el plano profesional de manera positiva y facilitará el desarrollo de estas empresas.

La educación como sistema de influencias tiene como fin el logro de la socialización del individuo a partir de los intereses y valores de la sociedad en un contexto determinado. La actividad como teoría en general y los conocimientos culinarios en particular, constituyen formas de relación humana con las realidades complementarias e interdependientes, siendo este último el recurso apropiado en el caso específico de estos estudiantes para socializar y así desarrollar el mundo espiritual de cada uno y de la propia personalidad .

El conocimiento es complejo y contradictorio y en el aprendizaje, particularmente de los elementos culinarios, se hace necesario el tránsito por diferentes etapas que lo faciliten, momentos en que mediante la propia práctica el participante pueda interiorizar su aplicación para ir perfeccionándola. El programa constituye una propuesta para la enseñanza de la cocina cubana y típica de Cienfuegos, integrando contenidos de menor complejidad que de forma progresiva va aumentando el grado de dificultad. En él se proponen actividades que reflejan el accionar diario de los cocineros, enmarcados en la realidad cubana. Todo esto contribuyendo al desarrollo de conocimientos, sentimientos, convicciones, habilidades que se expresan a través de los contenidos que se abordan en el programa.

**Fundamentos Psicológicos:** Para la confección de este programa se tuvo en cuenta la concepción histórico - cultural de L. S. Vigotsky pues se desarrolla a través del conocimiento de que la actividad y la comunicación son factores importantes en la socialización de cualquier persona, considerando que los matriculados en el curso se desarrollan tanto en **un entorno** laboral como personal y social, el que van transformando a través de la propia actividad que realizan, desarrollando así determinados procesos psíquicos que le permiten la apropiación de una la cultura, implicando la relación con otras personas.

Se hace necesario recordar que la actividad cognoscitiva es desarrollada por la personalidad como un todo pero que es necesaria separarla para poder comprender sus especificidades. Así entonces se encuentran diferentes procesos cognitivos presentes en el programa de capacitación que se propone. Por ejemplo, en los

encuentros se persigue desarrollar el **pensamiento** dirigido básicamente a la búsqueda, esencialmente, de lo nuevo, sobre la base de la información obtenida con anterioridad, permitirle al estudiante conocer aspectos esenciales de su realidad, así como los vínculos que existen en ella y por tanto las leyes que la rigen. Así podrá, entonces el estudiante, a través de las informaciones obtenidas por medio del conocimiento sensorial y representativo, generalizar mediante el pensamiento y por ende comprobar en la práctica esos conocimientos adquiridos.

**Fundamentos Pedagógicos:** El proceso docente y el proceso formativo escolar se interrelacionan y conforman una unidad dialéctica, en este caso, se hará referencia a dos procesos que forman parte de este último:

- **Proceso docente-educativo del postgrado:** Informa sobre las acciones de capacitación de manera sistémica que se pueden llevar a cabo tanto en las empresas como en el centro de trabajo que asume esta actividad. La clase como eslabón fundamental de este proceso constituye el espacio idóneo para que los participantes reciban instrucción sobre el tema y desarrollen de manera integral su personalidad.

Este proceso se caracteriza por ser intencional en su orientación educativa, sistemático, en cuanto a su estructuración formal y metodológica, orientado a la diversidad y al trabajo personalizado en combinación con las características grupales.

Se rige por los principios de todo proceso docente:

1. Carácter científico e ideológico en la formación.
2. Carácter colectivo e individual de la educación y el respeto a la personalidad del participante.
3. Unidad de lo instructivo, educativo y desarrollador en el proceso de educación de la personalidad.
4. Vinculación de la educación con la vida, el estudio y el trabajo en el proceso de formación de la personalidad.
5. Unidad de lo afectivo y lo cognitivo.
6. Unidad entre actividad y comunicación.

Su espacio por excelencia debe ser la Escuela de Capacitación del Ministerio de Comercio Interior en Cienfuegos pues cuenta con el personal docente dotado de una preparación adecuada sobre el tema que le permite la impartición de los diferentes

cursos de cocina, contando además con un aula especializada donde se realizan clases prácticas por parte de los estudiantes, con previa orientación del profesor y dando cumplimiento al principio referido a la vinculación de la teoría con la práctica .

- **Proceso extraescolar:** como lo indica su nombre tiene lugar fuera de la escuela, aunque es dirigido por ella posee un menor grado de sistematicidad. En este caso las acciones que se organizan como parte del proceso de capacitación se ejecutan a través de prácticas desarrolladas en diferentes unidades donde laboran los cocineros. Estas se realizan de forma planificada por parte del docente quien le brinda a cada equipo las orientaciones pertinentes para lograrlas con la calidad requerida durante el desarrollo de las distintas etapas a tener en cuenta en la práctica.

Se debe considerar además, el proceso no escolar, que se manifiesta en las propias unidades donde se desempeñan los estudiantes como cocineros y que se considera el marco más apropiado para medir su desempeño laboral en esta actividad, aspecto que también se incluye como apoyo en la integralidad del programa y que resulta de gran utilidad para cumplimentar los objetivos del mismo.

Otra vía que contribuye a elevar la cultura alimentaria de los cocineros en particular y de la población en general lo constituye los medios de difusión masiva y otros factores sociales por tanto queda a consideración de las personas involucradas, promover, explotar y valorizar los aprendizajes por esta vía, ejemplo: programas televisivos, radiales, la familia, la comunidad, instituciones sociales que tienen su incidencia sobre el proceso, contribuyendo a su carácter integrador.

**Fundamentos Didácticos:** Esencialmente, se cumplen las dos leyes de la didáctica; la primera: la relación del proceso docente – educativo con el contexto social, pues la Escuela de Capacitación en la provincia tiene la responsabilidad de capacitar a los cocineros de la red de restaurantes del sector de la gastronomía brindando así un servicio a la sociedad, aportando herramientas para la mejor preparación de los estudiantes en la solución de situaciones que se le pueden presentar tanto en su vida profesional como personal.

La segunda: la relación interna entre los componentes del proceso docente- educativo, pues se sigue la integración de los componentes: objetivo – contenido – método – medio – evaluación – habilidades – funciones didácticas y principios didácticos. A

través de esta integración se pretende lograr que los estudiantes sean protagonistas de su propio aprendizaje, que sean a su vez capaces de identificar y solucionar situaciones relacionadas con la elaboración de diferentes platos y buscar alternativas en la sustitución de productos causada por el déficit de los mismos. Como se plantea anteriormente se le da cumplimiento a la integración de los componentes corroborando su estrecha vinculación:

**Objetivos:** Están dirigidos a la preparación de los cocineros para enfrentar los problemas en materia de cocina existentes en los distintos restaurantes y que sean capaces de resolverlos exitosamente demostrando independencia y creatividad.

Los objetivos que conforman el programa están divididos en: Instructivos, donde los participantes asimilan conocimientos y desarrollan habilidades culinarias; educativos, para desarrollar sentimientos y convicciones que favorezcan la competencia culinaria y la percepción de su importancia tanto personal como profesional para alcanzar modos de actuación correctos tanto en el ámbito social como en el desempeño de la actividad que demanda su puesto de trabajo.

**Contenido:** Incluye los conocimientos que se organizan de lo general a lo particular en correspondencia con los temas a tratar acerca de la cocina cubana y típica de Cienfuegos, especialmente aquellos platos que se oferta en los restaurantes de la localidad.

El sistema de conocimientos se plantea teniendo en cuenta el nivel de complejidad de los contenidos garantizando la asequibilidad de los mismos al transitar de los más simples a los más complejos, se brindará especial atención además a la diversidad individual y grupal de los estudiantes.

**Habilidades:** La especificidad de estas, responde a la lógica que sugiera el diagnóstico a partir de las habilidades culinarias: preparar, elaborar, decorar y presentar.

**Métodos:** Los métodos que se proponen tienen un carácter productivo y creativo, relacionan el conocimiento con la vida para una mejor adquisición de los conocimientos científico – técnicos aprovechando las experiencias vivenciales y que luego pueden aplicar a situaciones nuevas, en las que sean capaces de descubrir nuevos contenidos para resolver problemas desde el punto de vista culinario buscando alternativas que contribuyan al beneficio de la actividad gastronómica desde su puesto de trabajo, de

forma independiente contribuyendo a que los alumnos sean protagonistas de su propio aprendizaje bajo la dirección del profesor.

**Medios de enseñanza:** Para hacer más objetivos los contenidos de la propuesta, lograr más eficiencia en la asimilación de los conocimientos, crear las condiciones para el desarrollo de capacidades, hábitos, habilidades, así como motivar el aprendizaje, se proyecta la utilización estratégica de los medios disponibles sin descartar el uso óptimo de la tecnología educativa a disposición de la educación. Se valoriza la palabra de los sujetos que participan en el proceso, los medios auxiliares del profesor, el retroproyector, la bibliografía que da respuesta a los contenidos - sobre todo en soporte digital - además de la bibliografía complementaria que se disponga en colaboración o convenio con centros de investigación de la localidad. Estos últimos en función de la profundización de los conocimientos, y los que son elaborados a partir de la creatividad del profesor: láminas que contienen procesos de elaboración, equipos de cocina, entre otros.

**Forma:** Entre las formas en que se conciben pueden ser: conferencias, seminarios, demostraciones. Los alumnos, recibirán contenidos que ascienden gradualmente en complejidad, agrupados en el programa y su capacitación estará dada por los resultados de la determinación de necesidades.

**Evaluación:** Desde la concepción didáctica que aquí se defiende, la evaluación se concibe como proceso y resultado; por ello, se cumplen estas funciones y en este sentido adopta una estructura sistémica que incluye la unidad teoría/práctica pero se orienta a los comportamientos laborales y ciudadanos como expresión máxima del aprendizaje. Según la frecuencia y los objetivos a evaluar, la propuesta contempla:

- **Diagnóstico:** Permite conocer los conocimientos y habilidades que poseen los alumnos sobre cocina para abordar los nuevos contenidos.
- **Sistemática:** Comprueba los resultados que se van obteniendo durante el proceso una vez que los alumnos están recibiendo los nuevos conocimientos en cuanto a cocina se refiere.
- **Final:** Da la medida en que se han logrado los objetivos del sistema de conocimientos al concluir el curso, contribuyendo a comprobar como se ha comportado el proceso de aprendizaje. Para este tipo de evaluación se proponen elaboraciones de platos

atendiendo a las técnicas recibidas en el curso. El componente teórico será evaluado de forma oral a partir de las generalidades impartidas sobre el tema.

Atendiendo a todo lo expuesto anteriormente la autora presenta una propuesta de capacitación que en su concepción se sustenta en los lineamientos que orienta el Centro Nacional de Capacitación para tales efectos y a los cuales se adscribe para realizar este programa. Este proceder, desde el punto de vista curricular, faculta al docente de las escuelas rurales a elaborar un programa sobre la base de las necesidades reales que poseen los trabajadores en su superación y que acuden a la escuela en condición de estudiantes.

La autora consideró oportuno proponer un curso de perfeccionamiento, el cual exige como requisito fundamental tener alcanzado el segundo nivel de la pirámide por la que deben transitar los cocineros, pues tiene como base conocimientos elementales sobre cocina para poder recibir el nuevo contenido.

La propuesta de capacitación esta basada en un programa que consta de 7 temas, con un total de 79 horas lectivas, distribuidas en 41 horas teóricas y 38 horas prácticas, que se realizarán después de haber recibido las 6 horas teóricas en cada tema, 7 horas están dedicadas a la evaluación, con un trabajo de control de 1 hora y una prueba final que comprende dos etapas: el examen final teórico (2 horas) y el práctico (4 horas).

Es necesario señalar que la autora para realizar las clases prácticas tuvo presente tres fases fundamentales: preparación, ejecución y control. Las clases en cada tema miden la elaboración y presentación de los platos en dependencia del contenido impartido y su puesta en práctica Esta metodología se presenta de la forma siguiente:

#### TEMA: CLASE PRÁCTICA

Objetivo: Estará en función de las habilidades que deben desarrollar: cortar, adobar, elaborar, decorar, entre otras.

Método: Se utilizará el método de trabajo independiente, por ser ellos los protagonistas de la actividad, donde demostrarán las habilidades que han ido adquiriendo durante las clases, el profesor solo será el facilitador.

Procedimiento: El trabajo en equipo será el procedimiento que debe primar, aunque se utilicen las preguntas y respuestas, así como, la observación en algunos momentos de la clase.

Medios: Equipos y utensilios de la cocina, materias primas para la elaboración de los platos.

#### Fase 1: Preparación

En esta primera parte se conforman los equipos, selecciona al jefe del mismo, chequeándose el porte y aspecto de los estudiantes. El responsable del equipo escoge la tarjeta donde aparece la elaboración a realizar y posteriormente distribuye las tareas que deben ejecutar cada uno de sus miembros.

#### Fase 2: Ejecución

Se hace el pedido de las materias primas, posteriormente se realiza el montaje de la mesa en plaza, procediéndose a la preparación y elaboración del plato según el proceso técnico estudiado en clases, seguidamente se decora y presenta el mismo de acuerdo a las nuevas tendencias. El profesor como facilitador de la actividad irá observando todos los pasos del proceso y realizará las preguntas correspondientes según las dificultades detectadas.

#### Fase 3: Control

En esta fase después de concluida la práctica el profesor propiciará un debate sobre el desarrollo de la clase donde se analicen los errores cometidos en las diferentes etapas del proceso y se destaque el trabajo realizado por el mejor equipo en cuanto a: cortes, maceración, envoltura, cocción, decoración, preparación, y creatividad de los cursistas. Los estudiantes se autoevaluarán con el fin de desarrollar la crítica y la autocrítica, finalmente el profesor hará las conclusiones y dará la evaluación final.

Teniendo en cuenta las apreciaciones referidas anteriormente y la estructura que deben tener los programas, se elabora la propuesta del Programa de Cocina Cubana.

### **Programa de cocina cubana y típica de Cienfuegos.**

**Dirigido a.** Cocineros de la red de restaurantes de Cienfuegos.

**Requisitos.** Tener la calificación de cocinero "B"

**Duración.** 19 semanas.

**Total de horas.** 79

**Frecuencia semanal.** 4h.

**Modalidad.** Semipresencial

**Fundamentación.**

Independientemente de las opiniones que lleguen a conceptualizar la cocina como una ciencia con mucho de arte o viceversa, sí puede asegurarse que es una rama del saber amplia, compleja y meticulosa, plegadas de legados que han dejado distintas culturas con el decursar del tiempo y que no es conveniente olvidar porque forman parte de la identidad nacional. El cocinero moderno, además de dominar y practicar la técnica culinaria, ya sea elemental o en su máxima expresión, debe aplicar de forma práctica una serie de principios, pero sobre todo debe ser consecuente con las tradiciones culinarias, adaptándolas a las condiciones actuales sin dejar de apreciar su importancia desde el punto de vista cultural en el contexto nacional, de ahí que el programa propuesto recoja temas que llevan implícitos preparaciones de la cocina cubana y cienfueguera que forman parte de las tradiciones culinarias identificativas de la nación y el pueblo cienfueguero. Se pretende que los temas permitan a los cocineros de la red de restaurantes de esta provincia elevar su cultura culinaria y de esta manera prepararlos para ofertar platos con mayor calidad en la preparación, elaboración y presentación de los mismos.

#### **Objetivos Generales.**

- Profundizar los conocimientos básicos sobre las prácticas culinarias de la cocina cubana y cienfueguera para que contribuya a reafirmar las tradiciones y nuestra identidad.
- Elaborar platos de la cocina cubana y cienfueguera.
- Elevar la cultura culinaria de los cocineros de la red de restaurantes de Cienfuegos.

#### **Objetivos Docentes.**

- Valorar la importancia del conocimiento de las tradiciones culinarias en Cuba y en la región de Cienfuegos.
- Presentar platos que identifiquen las genuinas tradiciones de la cocina cubana y cienfueguera.
- Desarrollar habilidades profesionales relacionadas con el arte culinario (preparar, elaborar, decorar y presentar diferentes platos).

## PLAN TEMÁTICO.

No	Temas	T	P	Total
1	Introducción.	4		4
2	Las aves.	6	6	12
3	Los pescados y mariscos.	6	6	12
4	El cerdo y vacuno.	6	6	12
5	Los cereales.	6	6	12
6	Las viandas y vegetales.	6	6	12
7	Los dulces.	4	4	8
	Evaluación.	3	4	7
	Total	41	38	79

### Tema I. Introducción.

#### Objetivos:

- Valorar el surgimiento de la cocina cubana y la territorial.
- Explicar la influencia de las diferentes culturas en el arte culinario cubano.

#### Sistema de conocimientos.

- Introducción de los aspectos generales del curso y el sistema evaluativo.
- Surgimiento de la cocina cubana y la territorial.
- Influencia de otras culturas en la conformación de la cocina criolla.

#### Orientaciones Metodológicas.

El profesor realizará una reseña histórica de la cocina cubana explicando como ha influido la alimentación y hábitos alimentarios de otros países en Cuba por la emigración tanto voluntaria como obligatoria, se enfatizará en la historia de la cocina cienfueguera y sus principales influencias: aborigen, francesa, hispana, africana, china, entre otras, destacando los que hoy se consideran platos típicos de la provincia. Para ello podrá apoyarse en el material que se adjunta al programa.

Para el desarrollo del encuentro se sugiere trabajar la elaboración conjunta a partir de las experiencias y vivencias en el desempeño laboral de los estudiantes-trabajadores.

## **Tema II. Las aves.**

### **Objetivos:**

- Explicar el surgimiento de las preparaciones elaboradas con aves así como el procedimiento de elaboración de estos platos en la cocina criolla.
- Elaborar platos a base de aves.
- Presentar los platos elaborados en correspondencia con los requerimientos de la cocina actual.

### **Sistema de conocimientos.**

- Las aves. Preparaciones. Técnica de base.
- Reseña histórica de los platos explicados.
- Elaboración de platos a base de aves correspondientes a la cocina cubana y cienfueguera.
- Presentación de los platos elaborados teniendo en cuenta la decoración de los mismos.

### **Orientaciones Metodológicas.**

Se explicará el procedimiento de elaboración de los platos cubanos y cienfuegueros con su correspondiente reseña histórica, el profesor deberá enfatizar en la búsqueda de alternativas en aquellos casos en los que falten ingredientes para la elaboración y presentación de las diferentes elaboraciones. Podrá orientarse un trabajo grupal donde los estudiantes consulten los textos “Cocinero C” y “Cocinero Genérico B” Tomo III, tomando de ellos aquellas recetas que se correspondan con el tema en cuestión, para la toma de notas de estos procedimientos, podrán auxiliarse, además de los textos de Smith y Nitza Villapol sobre cocina cubana. Se realizarán clases prácticas con el fin de contribuir al desarrollo de habilidades, para las cuales se formarán diferentes equipos que seleccionarán las tarjetas que contendrán la base orientadora de la actividad, el jefe del equipo distribuirá las tareas a realizar que estarán en correspondencia con los objetivos de la clase

## **Tema III. Los pescados y mariscos.**

**Objetivos:**

- Explicar el surgimiento de las preparaciones elaboradas a base de pescados y mariscos que se correspondan con la cocina cubana y típica de Cienfuegos así como el procedimiento de elaboración de estos platos en la cocina criolla.
- Elaborar platos cubanos y cienfuegueros a base de pescados y mariscos.
- Presentar los platos elaborados.

**Sistema de Conocimientos.**

- Preparación a base de pescados. Técnica de base. Presentación.
- Preparación a base de mariscos. Técnica de base. Presentación.
- Reseña histórica de los platos y significados de estas especies en las tradiciones de Cienfuegos.
- Elaboración de platos a base pescados y mariscos.

**Orientaciones Metodológicas.**

El profesor se referirá a los platos que se fueron creando a lo largo de la historia de la cocina cubana y aquellos que nos distinguen como provincia, siempre haciendo alusión a su origen y las posibles alternativas que se han tomado para su adaptación a las condiciones actuales en cuanto a recursos propios de la cocina.

Para el desarrollo de la clase se realizará un trabajo grupal, se entregará la base orientadora de la actividad (BOA) y se orientará la bibliografía: material de apoyo elaborado y otros trabajos recopilados. El profesor controlará la tarea orientada recorriendo los equipos creados, siendo esta una oportunidad para esclarecer las dudas que puedan surgir en el desarrollo de la misma y posteriormente se dará un espacio para que cada grupo exponga el trabajo realizado. Se realizarán clases prácticas con el fin de contribuir al desarrollo de habilidades prácticas. Se utilizará el método de trabajo independiente donde los estudiantes demostrarán los conocimientos adquiridos en clase, fundamentalmente en las habilidades: cortar, elaborar y presentar, además de sus iniciativas en la búsqueda de alternativas, el profesor irá chequeando el trabajo y evaluando durante todo el desarrollo de la actividad.

## **Tema IV. El cerdo y vacuno.**

### **Objetivos:**

- Explicar el surgimiento de las preparaciones elaboradas a base de carne de cerdo y vacuno que se correspondan con la cocina cubana y típica de Cienfuegos así como el procedimiento de elaboración de estos platos en la cocina criolla.
- Elaborar los platos más significativos.
- Presentar los platos elaborados.

### **Sistema de Conocimientos:**

- Preparaciones a base de vacuno. Técnica de base.
- Reseña histórica de platos estudiados.
- Elaboración de los platos a base de carne de cerdo.
- Presentación de los platos elaborados.

### **Orientaciones Metodológicas.**

El profesor se debe referir a aquellos platos que correspondan a la cocina cubana y cienfueguera, explicando su reseña histórica. Se podrán crear equipos y entregar el material de apoyo elaborado así como el texto “Cocinero Genérico B” para seleccionar platos que sean de interés para la clase, se trabajará con estos lo referido a su elaboración y posteriormente se dará un espacio a los estudiantes para su socialización en el grupo. Se realizarán clases prácticas en las que se tendrán en cuenta alternativas en los procedimientos que permitan efectuarlas con la calidad requerida y donde se ponga de manifiesto el desarrollo de las habilidades durante todas las etapas de la elaboración de los platos.

## **Tema V. Los cereales.**

### **Objetivos:**

- Explicar el surgimiento de las preparaciones elaboradas a base de arroz y de maíz que se correspondan con la cocina cubana y típica de Cienfuegos así como el procedimiento de elaboración de estos platos en la cocina criolla.

- Elaborar platos con la utilización de arroz y maíz.
- Presentar dichos platos utilizando la técnica decorativa apropiada.

### **Sistema de Conocimientos.**

- El arroz. Preparaciones a base de arroz. Técnica de base.
- El maíz. Preparaciones a base de maíz. Técnica de base.
- Reseña histórica de los platos explicados.
- Elaboración de platos utilizando el arroz y el maíz que correspondan a la cocina cubana.
- Decoración y presentación de los platos elaborados.

### **Orientaciones metodológicas.**

El profesor se referirá a aquellos platos que corresponde a la cocina cubana y cienfueguera ofreciendo la reseña histórica de los mismos. Para las clases podrá utilizar el método de elaboración conjunta, utilizando las experiencias que poseen los estudiantes de la vida cotidiana, además se utilizarán láminas, DVD con elaboraciones de platos. Para la preparación de las clases utilizará el material complementario, el texto de cocinero B y como auxiliares los textos escritos por Nitza Villapol y Gilberto Smith sobre cocina cubana.

Se realizarán las clases prácticas correspondientes con el fin de desarrollar habilidades en la preparación, elaboración y presentación de platos cubanos y cienfuegueros, mediante el método de trabajo independiente para lo cual se formarán los equipos y se le entregará a cada uno la actividad a desarrollar. El jefe de equipo es el que distribuye las tareas. El profesor chequeará el desarrollo de todas las etapas e irá evaluando de forma colectiva e individual.

### **Tema VI. Las viandas y vegetales.**

#### **Objetivos:**

- Argumentar la importancia del consumo de vegetales y viandas y la utilización de las mismas en la cocina criolla.

- Explicar el procedimiento de elaboración de platos a base de vegetales y viandas.
- Elaborar platos con la utilización de vegetales y viandas correspondiente a la cocina cubana.

**Sistema de conocimientos:**

- Los vegetales y las viandas. Importancia. Técnica de base.
- Reseña histórica de las preparaciones estudiadas.
- Elaboración de platos con la utilización de viandas y vegetales.
- Decoración y presentación de los platos elaborados.

**Orientaciones metodológicas.**

El profesor explicará la importancia del consumo de vegetales y las medidas higiénico-sanitarias a tener en cuenta en la preparación de los mismos. Se referirá a los platos criollos elaborados con viandas y vegetales utilizando el método de elaboración conjunta, apoyado en las experiencias cotidianas y tradiciones familiares respecto a este tema. Para la preparación de las clases se pueden utilizar los textos de cocinero B, material complementario y el libro de cocina ecológica de Vázquez Gálvez. Se realizará las clases prácticas correspondiente mediante el método de trabajo independiente, se evaluarán las diferentes etapas en el proceso de elaboración de los platos.

**Tema VII. Los dulces.**

**Objetivos:**

- Explicar el proceso para elaborar dulces de la cocina criolla.
- Elaborar los dulces más identificativos de la cocina cubana.

**Sistema de conocimientos.**

- La repostería como parte de las tradiciones culturales cubanas.
- Preparación de dulces criollos. Técnica de base.
- Reseña histórica de los dulces estudiados.

- Elaboración de los dulces más identificativos.

### **Orientaciones metodológicas:**

Se dará una explicación sobre la introducción de los dulces, los hábitos y costumbres referentes a ellos en la cocina cubana y se hará énfasis en aquellas preparaciones que son típicas de Cienfuegos. Las clases se podrán desarrollar utilizando la técnica grupal, a cada equipo se le entregará la base orientadora de la actividad y los materiales necesarios para la búsqueda de la información de acuerdo a los objetivos de la clase: Cocinero B, material complementario, textos de Nitza y Smith, el profesor irá recorriendo los diferentes grupos aclarando las dudas presentadas, los estudiantes deberán tomar notas sobre el tema. Se realizarán las clases prácticas a través del trabajo por equipos, las actividades orientadas por el profesor, el jefe de equipo la distribuirá entre los miembros del mismo. Se chequeará y evaluará de forma colectiva e individual haciendo énfasis en las habilidades preparar, elaborar y presentar.

### **Sistema de Evaluación.**

Como componente esencial del proceso docente-educativo la evaluación responde a los objetivos concebidos en el programa.

Se realizará:

- Un trabajo de control parcial.
- Una prueba final teórica-práctica.
- Evaluaciones sistemáticas en cada clase ya sean orales, escritas, o usando estas variantes en trabajo grupal.

La prueba final práctica se corresponderá con las habilidades adquiridas durante el curso. Se presentarán los platos con sus respectivas reseñas históricas para demostrar los conocimientos adquiridos sobre los platos típicos criollos y cienfuegueros. Se evaluará también la creatividad y originalidad del cursista aplicando las nuevas tendencias en la decoración de los platos.

La prueba teórica se realizará de forma escrita, se evaluarán aquellos objetivos que no se puedan medir de forma práctica.

### **Bibliografía Básica**

Colectivo de autores. (1983a). *Cocinero genérico "B"* (Vols. 1-3, Vol. 3). Ciudad de La Habana: ORBE.

Colectivo de autores. (1983b). *Cocinero genérico "B"* (1º ed., Vol. 2). Ciudad de La Habana: ORBE.

### **Bibliografía Complementaria**

Cocina al Minuto. (2004). Retrieved from

<http://www.5septiembre.cu/SugerenciasalWebMaster>.

Chepe Rodríguez, Teresita, & Utrera Velásquez, Isabel. (2003). Rescate de las tradiciones culinarias cubanas y cienfuegueras en las instalaciones turísticas del territorio.

Matamoros Traba, Acela V, & Fabregat Prieto, Pedro R. (2003). *Cocina y Coctelería Cubanas* (1º ed.). La Habana: Ediciones Balcón.

Platos para hacer. (2004). Retrieved from <http://www.esicm.cu/cocina/receta.htm>.

Roque Gómez Angel R. (2006). Programa de cocina cubana moderna. Superación para profesionales.

Villapol, Nitza. (1988a). *Cocina al Minuto* (1º ed., Vols. 1-2, Vol. 2). Santiago de Cuba: Oriente.

Villapol, Nitza. (1988b). *Cocina al Minuto* (1º ed., Vols. 1-2, Vol. 1). Santiago de Cuba: Oriente.

### **2.4 Criterio de los especialistas**

Para la validación del programa de capacitación se aplicó como método la consulta a especialistas, los mismos fueron seleccionados atendiendo al lugar en que se desempeñan, años de experiencia en la labor y el grado científico alcanzado. A estos especialistas se les facilitó el programa confeccionado y un cuestionario (ver Anexo 4) en el que debían emitir sus criterios, valoraciones y sugerencias con respecto al mismo. De esta manera pudo conocerse que de los 7 consultados 2 son especialistas de la Asociación Culinaria de la República de Cuba, 1 pertenece a la Dirección Provincial de Comercio de Cienfuegos, 2 imparten clases de cocina en la Escuela de Hotelería y Turismo de la provincia, y 2 son investigadores de la cocina y la gastronomía cubana, presidente y vicepresidente de la Edición Nitza Villapol S.A. De estos, 3, que representa el 42,58% poseen de 6 a 10 años de experiencia en la labor y

4, significando el 57% más de 10 años. Resulta necesario referir que 2 de ellos ostentan el título de Master.

La primera pregunta del cuestionario elaborado solicita el criterio de los especialistas acerca de los objetivos propuestos en el programa y su contribución al mejoramiento en el desempeño profesional de los cocineros de la red de restaurantes, a lo que 6 de ellos, (85,71%), responden que todos contribuyen y solo 1, (14,28%) plantean que algunos mejoran el desempeño de estos trabajadores.

Al indagar sobre si consideraban que los contenidos propuestos en el programa poseen utilidad para la actividad que desempeñan, la segunda pregunta del cuestionario, 5 especialistas que representan el 71,42% responden que sí y 2 (28,57%) plantean que solo en alguna medida son útiles estos contenidos. A partir de esta pregunta se les cuestionó su conformidad con el programa en cuanto a las necesidades reales que se presentan en el puesto de trabajo del cocinero a la que el 100% de los encuestados respondieron afirmativamente, acotando, además, que el diseño del mismo está sobre la base del proceso de determinación de necesidades realizada.

Se indagó en la cuarta pregunta sobre la adecuación de la estructura del programa propuesto y el 100% concuerda con que es la más adecuada teniendo en cuenta las características del curso, de los participantes en él y los contenidos que se abordan teniendo en cuenta los niveles de asimilación.

En la pregunta número cinco se pretendía conocer la valoración de los especialistas en cuanto a la viabilidad del programa propuesto en una escala descendente del 5 al 1 en la que se pudo corroborar que 4, representando el 57,14%, lo considera muy viable, 2 de ellos para el 28,57% bastante viable y solo 1 (14,28%) lo considera viable.

Haciendo una valoración de los resultados obtenidos en el instrumento aplicado puede constatar que los objetivos propuestos en el programa contribuyen a elevar el desempeño profesional de los cocineros de la red de restaurantes; los contenidos del programa a su vez responden a las necesidades reales de estos trabajadores en cuanto a cocina cubana y típica de Cienfuegos. El programa que se propone tuvo en cuenta las características del curso y sus participantes, así como, el nivel de complejidad de los contenidos y la viabilidad del mismo.

### Conclusiones parciales

- La aplicación del programa sobre cocina cubana y típica de Cienfuegos respondiendo a las necesidades específicas de los trabajadores - estudiantes contribuye al mejoramiento del desempeño profesional de los mismos, además de elevar su cultura culinaria.
- Los resultados del proceso de validación de la propuesta demuestran que los cocineros de la red de restaurantes de la gastronomía en Cienfuegos alcanzan un nivel superior en cuanto a los conocimientos sobre el tema, perfeccionando además sus habilidades y destrezas en la elaboración de los platos que pertenecen a la cocina cubana y cienfueguera.

## **Conclusiones**

- La determinación de necesidades de capacitación de los cocineros juega un papel fundamental concebido como un proceso sistemático encaminado a mantener una constante superación en lo que respecta a las elaboraciones propias de la cocina cubana y específicamente de Cienfuegos.
- La propuesta diseñada se fundamenta desde los puntos de vista filosófico, psicológico, didáctico y pedagógico enmarcados en la dialéctica materialista, el enfoque histórico cultural y en la didáctica desarrolladora, teniendo en cuenta las características de los trabajadores que se desempeñan como cocineros.
- El programa propuesto contiene los conocimientos necesarios sobre el tema investigado, agrupando los contenidos según sus niveles de complejidad, desde los básicos hasta los que presentan mayor profundidad, esto favorece la posibilidad de insertar las elaboraciones de la cocina cubana y típica de Cienfuegos que aún no se encuentran incorporadas en la red de restaurantes del territorio, propiciando así un mejor desempeño profesional de los cocineros.

## **Recomendaciones**

- Aplicar la propuesta en el Centro Provincial de Capacitación en aras del perfeccionamiento de los conocimientos culinarios de los cocineros, toda vez que se mantenga sometido a una revisión sistemática para su actualización.
- Presentar la propuesta al Centro Nacional de Capacitación del MINCIN para que sea valorada y puesta en práctica en el resto de las escuelas ramales del país atendiendo a las particularidades culinarias de cada territorio.

## Bibliografía

- Álvarez de Zayas. (1999). *La escuela en la vida: Didáctica*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Añorga Morales, Julia. (1994). *Selección de lecturas sobre el tutor y la producción intelectual*. La Habana.
- Añorga Morales, Julia. (1995). *Teoría de los sistemas de superación*. La Habana.
- Blake, O. (1997). *La capacitación Un Recurso dinamizador de las organizaciones* (2<sup>o</sup> ed.). Argentina: Ediciones Macchi.
- Blake, O. (2000). *Origen, detección y análisis de las Necesidades de Capacitación*. Argentina: Ediciones Macchi.
- Brito, H. (1987). *Psicología general para los Institutos Superiores Pedagógicos*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Cabrera, J. (2004). Repensar la Evaluación de la Capacitación. In *Impacto de la capacitación* (pp. 6-25). La Habana.
- Cerezal Mezquita, Julio, & Jorge Fiallo Rodríguez. (2002). *Los métodos científicos de las investigaciones pedagógicas*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Coben, L. (1990). *Métodos de investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Cocina al Minuto. (2009). Retrieved from <5sept@perla.inf.cu>.
- Colectivo de Autores. (1987). *Psicología educacional* (Vols. 1-3, Vol. 3). La Habana: Instituto Cubano del Libro.
- Colectivo de Autores. (2004). *Cocinero A* (2<sup>o</sup> ed.). La Habana: ORBE.
- Colectivo de autores. (1988). *Cocinero A* (1<sup>o</sup> ed., Vols. 1-3). La Habana: ORBE.
- Colectivo de autores. (1993). *La pedagogía como ciencia*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Colectivo de autores. (2004). *Cocinero C* (2<sup>o</sup> ed.). La Habana: ORBE.
- Colectivo de autores. (2006). *Vegetales y salud*.

- Colectivo de autores. (2007). *Cocina profesional*. ORBE.
- Colectivo de autores. (1987). *Cocinero Genérico B* (Vol. 1).
- Comas, L. E. (2000). *La Investigación Científica: Un reto al presente para el Sistema de Capacitación del MINCIN* (1º ed.). Progreso.
- Cultura culinaria. (2009). . Retrieved from [webmaster@azurina.cult.cu](mailto:webmaster@azurina.cult.cu)  
<[webmaster@azurina.cult.cu](mailto:webmaster@azurina.cult.cu)>.
- Cultura en la Cocina. Recetario. (2000). . Retrieved from  
<http://www.pprincipe.cult.cu/paginas/municip/SCruz/cultcocina.php?x=21>.
- Cultura Popular y tradicional. (2002). In *Atlas etnográfico de Cuba* (Edición digital). La Habana.
- Chepe Rodríguez, Teresita, & Utrera Velásquez, Isabel. (2003). Rescate de las tradiciones culinarias cubanas y cienfuegueras en las instalaciones turísticas del territorio.
- Chiavenato, Idalberto. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw – Hill interamericana, S.A.
- China Días, Sergio, & Cortés Cruz, Rodolfo. (2000). *La Cocina Cienfueguera desde la colonia hasta nuestros días*.
- De la Torre, Carolina. (2001). *Las identidades: una mirada desde la psicología*.
- Díaz, Ana M, & Perera, Ana C. (1997). *La religiosidad en al sociedad cubana. Estudios socioreligiosos*. Religión y Sociedad (1º ed.). Colección Religión y Sociedad: Academia.
- Díaz, B. (1999). *Manejo de los recursos costeros por las comunidades. Perspectivas para su uso en cuba*. Informe de reuniones de trabajo, La Habana: Universidad de La Habana.
- Ediciones Morata. (1985). *Integración entre enseñanza y desarrollo*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Enciclopedia Británica. (1986).

Entrevista a 14 expertos contemplados en el método de Delfhi para el estudio de las comidas y bebidas en Cienfuegos como manifestación de la cultural Popular y tradicional y patrimonio cultural de las comunidades costeras en Cienfuegos. (2003).

García Batista, Gilberto. (2002). *Compendio de Pedagogía*. Ciudad de la Habana: Pueblo y Educación.

Gómez García, Rubén. (n.d.). Platos para hacer. Retrieved from <http://www.beachesvaradero.com>.

González, E, & Folgado, F. (1994). Comidas y bebidas de la población rural en Cuba. Fuentes documentales para el estudio de la cultura material. In *Estudios etnológicos* (pp. 46-63). La Habana: Academia.

Hernández Díaz, Teresita. (1997). *Recetas fáciles con maíz*. La Habana. Retrieved from <http://www.banrep.gov.co/blaa/derautor.htm>.

Hernández Sampier, Roberto. (2003). *Metodología de la investigación*. La Habana: Félix Varela.

Kauffman Rogers. (1984). Determinación de necesidades, de donde vienen los objetivos. *Revista Tecnología Educativa*, 78-85.

Klinberg, L. (1978). *Introducción a la Didáctica General*. La Habana: Pueblo y Educación.

Leyva González, David. (1986). Tecnología educativa e identificación de necesidades para la capacitación docente. *Tecnología y Comunicación Educativa*, 34-37.

Manso, Rafaela. (2002) La Cocina Criolla y sus influencias. Retrieved from <http://www.radiohc.cu/espanol/turismo/sabor.htm>.

Mañalich Suárez Rosario. (n.d.). Interdisciplinariedad y Didáctica. *Revista Educación*, (94).

Matamoros Traba, Acela V, & Fabregat Prieto, Pedro R. (2003). *Cocina y Coctelería Cubanas*. Ediciones Balcón.

- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (2006). Reglamento para la Planificación, Organización, Ejecución y Control del trabajo de la Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos, en las entidades laborales.
- Nogues, Antonio. (1992). *Sistematización de la enseñanza: determinación de necesidades educativas*. México.
- Núñez González, Niurka, & González Noriega, Estrella. (1999). Antecedentes etnohistóricos de la alimentación tradicional en Cuba. *Revista Cubana Alimentación y Nutrición*. Retrieved from [http://bvs.sld.cu/revistas/ali/vol13\\_2\\_99/ali10299.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/ali/vol13_2_99/ali10299.htm).
- Núñez, N, & González, E. (1995). Diferencias regionales en las comidas tradicionales de la población rural de Cuba. *Revista Cubana de Alimentación y Nutrición*, (2), 79-93.
- Ortiz, Fernando. (1923). La cocina afrocubana. *Revista Bimestre Cubana*.
- Ortiz, Fernando. (1993). *Etnia y sociedad*. La Habana: Ciencias Sociales.
- Parra Urdaneta, Mauricio. (2005, de enero del 10). La evaluación del desempeño y la gestión de los Recursos Humanos. Retrieved from [www.rrhmagazine.com/articulo/rrhh13.htm](http://www.rrhmagazine.com/articulo/rrhh13.htm).
- Pons Alonso, Fátima. (2007). Estandarización de las clases prácticas de cocina.
- Rodríguez Pérez, G. (1996). *Metodología de la Investigación Educativa*. Ciudad de la Habana: Pueblo y Educación.
- Román Molina, Norberto. (2007). *Sistema de formación medioambiental para los trabajadores del Ministerio de Comercio en Cienfuegos*. Carlos R. Rodríguez.
- Roque Gómez, Angel R. (2006). Programa de cocina cubana moderna. Superación para profesionales.
- Rousseau, Pablo L. (1919). *Memoria descriptiva, histórica y bibliográfica de Cienfuegos con las fiestas del primer Centenario de la fundación de esta ciudad* (1<sup>o</sup> ed.). La Habana: El siglo XX.

- Ruiz Rincón, Hermes. (2007). Consejos para una buena formación. Retrieved from <http://www.losrecursoshumanos.com>.
- Sánchez Regueiro, Olga (último), & Martín, Isabel. (2004). Ciencia de los Alimentos. Escuela de Nutrición y Dietética.
- Savin, N. V. (1976). *Pedagogía*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Siliceo, Alfonso. (1996). *Capacitación y desarrollo*. Limusa.
- Silvestre, M. (1999). *Aprendizaje, educación y desarrollo*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Smith, Gilberto, Fonet, Fernando, & Urra, Rodolfo M. (2002). *Fuego al fuego Cocina tropical afrodisiaca*. Ciudad de La Habana: Ediciones Unión.
- Sutton, Carolina. (2001). Capacitación del personal. Retrieved from <http://www.neticoop.org.uy/article362.htm>.
- Tellería, Jorgelina. (2003). Las necesidades de capacitación y el aprendizaje en la Empresa. *Revista CIDTUR*, (1).
- Utrera Velásquez, Ana I. (2007). Cocina marinera. Escuela de Hotelería y Turismo "Perla del Sur".
- Vigotski Lev S. (1982). *Pensamiento y lenguaje*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Vigotski Lev S. (1994). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. In *Globalización e interdisciplinariedad: el currículum integrado*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Vigotski Lev. S, & Leontiev, A. (1989). *El proceso de formación de la psicología Marxista*. Moscú: Progreso.
- Villapol, Nitza. (1988a). *Cocina al Minuto* (1º ed., Vols. 1-2, Vol. 2). Santiago de Cuba: Oriente.
- Villapol, Nitza. (1988b). *Cocina al Minuto* (1º ed., Vol. 1). Santiago de Cuba: Oriente.
- Villapol, Nitza. (2002). *Cocina cubana*. Ciudad de La Habana: Científico-técnica.

Zilberstein, J, R. Portela, & M. McPherson. (1999). *Didáctica integradora de las ciencias. Experiencia cubana*. La Habana: Academia.

## Anexo 1

Encuesta a cocineros de la red de restaurantes

Estimado compañero(a);

A continuación sometemos a consideración suya algunas preguntas que se refieren a aspectos de interés sobre la cocina del territorio, sus respuestas serán muy útiles para crecer en conocimientos. Le agradecemos su colaboración.

1 ¿Conoce usted los platos típicos cienfuegueros?

Si -----

No -----

Algunos-----

2- Mencione algunos de los platos que conoce.

3-Conoce los creadores de los platos mencionados.

Si -----

No -----

Creador-----

4 ¿Considera que estos platos típicos se incluyen en el menú de la red de restaurantes?

Si-----

No -----

Algunos -----

## Anexo 2

Encuesta a cocineros de la red de restaurantes

Compañero(a);

Solicitamos su colaboración en la aplicación de esta encuesta cuyas preguntas están referidas a la cocina cubana, sus respuestas son de gran interés para el trabajo que estamos realizando. Le agradecemos de ante mano su empeño.

1- ¿Conoce usted los platos cubanos?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Algunos \_\_\_\_\_

2 - Mencione 10 de ellos.

3- ¿Conoce usted el surgimiento de estos platos?

4- ¿Considera que estos platos son incluidos en el menú de la red de restaurantes?

### Anexo 3

#### Encuesta a especialistas

Estimado Compañero(a);

Por su alto grado de conocimientos y su gran experiencia en el arte culinario, solicitamos de usted su colaboración en la aplicación de esta encuesta, sus respuestas serán de mucha utilidad para el desarrollo del trabajo que se realiza con vistas a perfeccionar la calidad de los servicios. Le damos las gracias y pedimos perdón por las molestias causadas.

1- Marque con una x según su opinión sobre el nivel de conocimientos que poseen los cocineros de la red de restaurantes en cuanto a:

Cocina Cienfueguera:    Amplios \_\_\_\_\_                      Medios \_\_\_\_\_  
   Bajos \_\_\_\_\_                      Ninguno \_\_\_\_\_

Cocina Cubana:                      Amplios \_\_\_\_\_                      Medios \_\_\_\_\_  
   Bajos \_\_\_\_\_                      Ninguno \_\_\_\_\_

2- ¿Considera necesario el conocimiento de cocina cubana y cienfueguera para el mejor desempeño de los cocineros de la red de restaurantes?

    Sí \_\_\_\_\_                      No \_\_\_\_\_

3- En su criterio resulta importante capacitar a los cocineros de la red de restaurantes en cuanto a este tema.

    Sí \_\_\_\_\_                      No \_\_\_\_\_

4- ¿Qué importancia usted le concede a la capacitación para los trabajadores culinarios?

5- ¿Cuál de las siguientes formas de capacitación considera más apropiada para capacitar a los cocineros de la red de restaurantes en cuanto al tema antes mencionado?

Seminario \_\_\_\_\_

Taller \_\_\_\_\_

Curso \_\_\_\_\_

Entrenamiento en el puesto de trabajo \_\_\_\_\_

## Anexo 4.

Encuesta a especialistas culinarios.

Estimado compañero(a):

Usted ha sido seleccionado para formar parte del grupo de especialistas que participará en la valoración de la propuesta del programa sobre cocina cubana y típica de Cienfuegos. Teniendo en cuenta sus años de experiencia y sus conocimientos, le solicitamos que exprese sus ideas y sugerencias sobre esta propuesta con el propósito de perfeccionarla.

Agradecemos su colaboración al responder de forma sincera y responsable el siguiente cuestionario:

Datos generales:

Nombre y Apellidos:

Institución en la que labora:

Años de experiencia:

Grado científico:

1- Según su criterio ¿Los objetivos propuestos en el programa contribuyen al mejoramiento en el desempeño profesional de los cocineros de la red de restaurantes?

Todos \_\_\_\_\_ Algunos \_\_\_\_\_ Ninguno \_\_\_\_\_

2- ¿Considera usted que los contenidos propuestos en el programa poseen utilidad para la actividad que desempeñan?

Todos \_\_\_\_\_ Algunos \_\_\_\_\_ Ninguno \_\_\_\_\_

3- ¿El programa propuesto responde a las necesidades reales que se presentan en el puesto de trabajo?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

4- ¿Considera adecuada la estructura diseñada para la implementación del programa?

5- Valore la viabilidad del programa propuesto según el número que corresponda a una escala descendiente del 5 al 1:

Viabilidad	5	4	3	2	1
Muy viable					
Bastante viable					
Viable					
Poco viable					
No es viable					

6-Emita cualquier sugerencia que considere necesaria para propuesta del programa.