

APLICABILIDAD DE LA CAPACITACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES EN LA REDACCIÓN DE TEXTOS CIENTÍFICOS

APPLICABILITY OF TRAINING AS A STRATEGY FOR THE DEVELOPMENT OF SKILLS IN THE WRITING OF SCIENTIFIC TEXTS

Nancy Burguet Lago

Empresa Laboratorios AICA, Unidad de Desarrollo e Innovación, Cuba

nburguet@aica.cu

<https://orcid.org/0000-0002-4413-1294>

Yenilen Troche Concepción

Empresa Laboratorios AICA, Unidad de Desarrollo e Innovación, Cuba

<https://orcid.org/0000-0002-4069-1446>

yenilent@aica.cu

Sonia Núñez Amaro

Editorial Ciencias Médicas, Cuba

<https://orcid.org/0000-0002-8982-8829>

soniana@infomed.sld.cu

Iris Díaz González

Centro Nacional de Investigaciones Científicas, Cuba

iris.diaz@cnic.cu

<https://orcid.org/0000-0003-1065-6639>

Recibido: 21 de abril de 2022

Revisado: 1 de junio de 2022

Aprobado: 18 de agosto de 2023

Cómo citar: Burguet Lago, N; Troche Concepción, Y; Núñez Amaro, S; Díaz González, I. (2023).

Aplicabilidad de la capacitación como estrategia para el desarrollo de habilidades en la redacción de textos científicos. *Bibliotecas. Anales de Investigación*;19(2), 1-20

RESUMEN

Objetivo. Validar una estrategia de capacitación para el desarrollo de habilidades en la redacción de textos científicos. **Diseño/ Metodología/ Enfoque.** Se realizó un estudio cualitativo. Se diseñó un programa de capacitación con el título “Socialización de resultados a través de textos científicos”. Se aplicaron métodos teóricos, empíricos y de criterio de especialistas. Para la validación se aplicó un programa de capacitación semipresencial con apoyo virtual, en cuatro etapas, en el período 22 de septiembre a diciembre de 2022. Se propuso como evaluación la redacción de un texto científico. Se utilizó el modelo de KirKpatricK para la evaluación final de la estrategia desarrollada. **Resultados/ Discusión.** La viabilidad teórica de la capacitación evidenció su valor científico. El modelo de capacitación se valoró como “bastante adecuado” y “muy adecuado”.

La implementación mostró buenos resultados en la práctica (100 % de aprobados). Además, dotó a los participantes de conocimientos, habilidades y herramientas para la escritura de textos científicos. El modelo de Kirkpatrick garantizó la recolección de información para mejorar próximas ediciones de esta capacitación. **Conclusiones.** La estrategia de capacitación diseñada puede ser aplicada en entidades del sector de la salud, pues provee de conocimientos para la creación de manuscritos de mejor calidad, lo cual permiten mayor velocidad en la comunicación científica. **Originalidad/Valor.** La capacitación realizada permite la socialización de los resultados científicos, derivados de las investigaciones, y se considera la culminación del proceso investigativo con vista a su aplicabilidad en el sector de salud y en otras instituciones científicas. **PALABRAS CLAVE:** textos científicos; capacitación; criterio de especialistas; modelo de Kirkpatrick

ABSTRACT

Objective. Validate a training strategy for the development of skills in the writing of scientific texts. **Design/Methodology/Approach.** A qualitative study was carried out. A training program with the title "Dissemination of results through scientific texts" was designed. Theoretical, empirical and specialist criteria methods were applied. For validation, a blended training program with virtual support was applied, in four stages, from September 22 to December 2022. The writing of a scientific text was proposed as an evaluation. The Kirkpatrick model was used for the final evaluation of the developed strategy. **Results/Discussion.** The theoretical feasibility of the training evidenced its scientific value. The training model was assessed as "quite adequate" and "very adequate". The implementation showed good results in practice (100% pass). In addition, it provided the participants with knowledge, skills and tools for writing scientific texts. Kirkpatrick's model guaranteed the collection of information to improve future editions of this training. **Conclusions.** The designed training strategy can be applied in entities of the health sector, since it provides knowledge for the creation of better quality manuscripts, which allows greater speed in scientific communication. **Originality/Value.** The training carried out allows the socialization of the scientific results, derived from the investigations, and is considered the culmination of the investigative process with a view to its applicability in the health sector and in other scientific institutions.

KEY WORDS: scientific texts; training; specialist criteria; KirkPatrick's model

INTRODUCCIÓN

La publicación de los resultados científicos constituye un indicador de desarrollo y madurez profesional, las investigaciones originales tienen que publicarse; solo así pueden verificarse los nuevos hallazgos y añadirse luego a la base de datos de conocimientos científicos. Esta actividad no queda restringida a un grupo específico de profesionales, en el campo de la docencia la publicación de artículos científicos es un deber de cada profesor (Pérez *et al*, 2022).

Las publicaciones científicas constituyen un índice de desarrollo científico de una región, país, institución o del científico mismo. Las revistas científicas forman uno de los principales canales de comunicación y difusión de los resultados de investigación en de los campos del conocimiento. Uno de los parámetros para medir su aceptación es su impacto en la comunidad científica y las bases de datos en las que haya logrado su indexación, así como los criterios de calidad exigidos y el promedio de citas de un artículo en particular (Asencio *et al.*, 2016).

La capacitación permite la formación de una persona o individuo, en la cual puede desarrollar sus conocimientos y habilidades de una forma más eficaz. En los servicios de salud, la capacitación es una herramienta muy importante si se desea desarrollar una habilidad. Asimismo, la educación permanente y continua es una herramienta para la transformación institucional (Machado *et al*, 2022). En el sector farmacéutico las capacitaciones son fundamentales para la calificación del personal, esta actividad no resulta fácil ni económica, pero que el personal sea altamente calificado repercute en la eficacia de los procesos de calidad y negocios en la industria farmacéutica (Burguet *et al*, 2018).

La Empresa Laboratorios AICA es una empresa productora de medicamentos que pertenece a la industria farmacéutica cubana, tiene como objeto social u organizacional producir y comercializar medicamentos inyectables, colirios, hemoderivados, soluciones para hemodiálisis y productos de origen natural. Agrupa

Unidades Empresariales de Base (UEB) y una Unidad de Desarrollo e Innovación (UDI). Por pertenecer a este tipo de industria debe contar con especialistas capacitados y entrenados que cumplan con estándares elevados de calidad. En la UDI se trabaja en el desarrollo e innovación de nuevos productos, los resultados de estas investigaciones deben ser socializados a la comunidad científica a través de eventos y publicaciones científicas.

Por lo cual el estudio se propuso como objetivo validar una estrategia de capacitación para el desarrollo de habilidades en la redacción de textos científicos de los especialistas de la Unidad de Desarrollo e Innovación.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio cualitativo. Se diseñó un programa de capacitación con el título “Socialización de resultados a través de textos científicos”.

Se aplicaron métodos teóricos y empíricos, criterio de especialista, descripción de la estrategia de capacitación y se empleó el modelo de evaluación Kirkpatrick

Métodos del nivel teórico:

- Analítico sintético: se aplicó con la intención de resumir la bibliografía consultada para el desarrollo del marco teórico del programa de la capacitación y para consulta de los estudiantes.
- Inductivo - deductivo: permitió conocer las capacidades profesionales de los expertos y de los participantes en la capacitación. Además, permitió valorar la pertinencia de la capacitación y arribar a conclusiones sobre la validez del programa.
- Modelación: permitió conceptualizar las acciones con vistas a la conformación del programa de estudio para alcanzar la capacitación de los participantes.

Métodos del nivel empírico:

- Diagnóstico inicial: permitió evaluar la preparación de los especialistas con respecto a las habilidades en la redacción de textos científicos.
- Encuesta: facilitó obtener información sobre la satisfacción de los estudiantes con la capacitación recibida desde su propia perspectiva.
- Entrevista: proporcionó conocer como ha aplicado los conocimientos, destrezas y actitudes desde la propia perspectiva de los especialistas que recibieron la capacitación y desde el punto de vista de su jefe.
- Observación directa: permitió definir cambios de actitudes, conocimientos y/o mejoras en las habilidades de los especialistas
- Triangulación metodológica: se utilizó para a partir de la aplicación de las indagaciones (encuestas) se pueda analizar las coincidencias y divergencias obtenidas.

Criterio de especialistas:

La estrategia de capacitación se sometió a criterio de especialistas para valorar la viabilidad teórica de la capacitación propuesta y se realizó en el siguiente orden:

- Selección de los especialistas: se seleccionaron 10 especialistas, sobre la base de sus conocimientos del análisis teórico sobre estrategias de capacitación y experiencia en la ejecución de procesos de capacitación
- Elaboración de cuestionario (anexo 1).

Para la validación de la estrategia de capacitación se incluyó una muestra de 16 especialistas dedicados a la investigación y desarrollo en temas relacionados con la industria farmacéutica que laboraban en la Unidad de Desarrollo e Innovación (UDI) de la Empresa Laboratorios AICA. La Habana, Cuba.

Descripción de la estrategia de capacitación

La modalidad de capacitación fue semipresencial con apoyo virtual. El período de validación fue del 22 de septiembre hasta el 22 diciembre de 2022. El programa de capacitación se elaboró a partir de la experiencia vivencial de las autoras en la impartición de cursos y programas de capacitación y en la redacción y publicación de artículos científicos.

El programa de capacitación se estructuró en cuatro etapas:

- Etapa 1: diagnóstico (anexo 2).
- Etapa 2: diseño de las acciones de capacitación.
Las formas de capacitación se organizaron en tres conferencias presenciales con contenidos teóricos; un tema semipresencial, en el cual se envió información del tema tratado; dos seminarios para analizar la información recibida en las conferencias y ponerla en práctica. Se formaron grupos, cada uno con un responsable o facilitador para guiar los ejercicios prácticos.
Se confeccionó un grupo WhatsApp, para facilitar la continuidad de la capacitación y el diálogo educativo grupal. Se utilizó además la intranet, para el uso del correo electrónico como vía de comunicación.
- Etapa 3: ejecución de las formas de capacitación. Se definió el tiempo de cada actividad y se crearon las condiciones materiales para su ejecución.
- Etapa 4: evaluación final de la capacitación. Se realizó una evaluación mixta.

Cualitativa: se evaluaron las habilidades de cada participante durante la capacitación y las habilidades definidas a dominar:

- Saber poner por escrito algo sucedido, acordado o pensado con anterioridad.
- Lograr organizar las ideas antes de escribir.
- Conseguir coherencia y cohesión textual.
- Redactar con sencillez, precisión y brevedad
 - a) Sencillez: al emplear palabras claras y precisas, un lenguaje afable, comedido y cortés.
 - b) Precisión: expresar con las palabras adecuadas lo que se desea expresar.
 - c) Brevedad: poseer un exacto conocimiento del valor de las palabras.

Cuantitativa: la redacción de un texto científico se evaluó con una escala de 2, 3, 4 y 5 puntos.

Modelo de evaluación Kirkpatrick:

Para evaluar el programa de capacitación se utilizó de entre todos los modelos de evaluación de programas formativos el desarrollado por Kirkpatrick (1944), donde se definió que la evaluación de programas se basaría en cuatro niveles de análisis: Reacción, Aprendizaje, Comportamiento y Resultados. En esta investigación se aplicó de la siguiente manera:

Nivel 1- Reacción

Objetivo: evaluar cómo reaccionan los especialistas de la UDI con la capacitación para el desarrollo de habilidades en la redacción de textos científicos.

Ejecución: se diseñó una "Encuesta", (Anexo 3) como instrumento de medición que evalúa una vez finalizada capacitación, la satisfacción de los estudiantes con la capacitación recibida desde su propia perspectiva.

Nivel 2- Aprendizaje

Objetivo: definir cambios de actitudes, conocimientos y/o mejoras en las habilidades de los especialistas de la UDI participantes en la capacitación para el desarrollo de habilidades en la redacción de textos científicos.

Ejecución: se propuso como instrumento la "Observación directa" como post-prueba, que permite desde la perspectiva de las profesoras que impartieron la capacitación, evaluar conocimientos, destrezas y actitudes formadas en los especialistas que permita mejorar su desempeño profesional. Se realizó una vez terminada la capacitación, como parte de esta investigación antes de realizar la capacitación se había realizado un diagnóstico inicial que en esta investigación se considera como pre- prueba.

Para aplicar este instrumento se definieron por parte de las autoras de esta investigación normotipos cualitativos como: Se observa (SO), Se observa a veces (SOAV), o No se observa

Cuadro1: Muestra los normotipos cualitativos

Normotipos	Descripción
Se observa	Se describen los conocimientos, destrezas y actitudes asociados con las habilidades en la redacción de textos científicos de los especialistas de la UDI que recibieron la capacitación, que en su conjunto se corresponden con las funciones a cumplir de forma bien, que se corresponde con 4 y 5 puntos
Se observa a veces	Se describen los conocimientos, destrezas y actitudes asociados con las habilidades en la redacción de textos científicos de los especialistas de la UDI que recibieron la capacitación, que en su conjunto se corresponden con las funciones a cumplir de forma regular, que se corresponde con 3 puntos
No se observa	Se describen los conocimientos, destrezas y actitudes asociados con las habilidades en la redacción de textos científicos de los especialistas de la UDI que recibieron la capacitación, que en su conjunto se corresponden con las funciones a cumplir de una mal forma, que se corresponde con 2 puntos

Nivel 3- Comportamiento

Objetivos: conocer como ha aplicado los conocimientos, destrezas y actitudes los especialistas de la UDI que recibieron la capacitación en su quehacer diario.

Ejecución: para evaluar la conducta se definió una "Entrevista" a los especialistas que recibieron la capacitación y una "Entrevista" a la Jefa de Departamento de la UDI de los Laboratorios Aica⁺, (Anexo 4 y 5). La aplicación de las entrevistas no se realizó terminada la capacitación, se esperó un margen de tiempo (seis meses) para dar la posibilidad a los especialistas de aplicar los conocimientos adquiridos. El cuestionario fue enviado por correo electrónico y la respuesta se recibió por esa misma vía para ser analizada y constatada en la práctica la aplicabilidad de la estrategia de capacitación propuesta.

A partir de la aplicación de las indagaciones empíricas anteriores (ambas encuestas), se procedió a aplicar una triangulación metodológica, para contrastar los resultados obtenidos y analizar las coincidencias y divergencias. El indicador a valorar fue la aplicabilidad de los conocimientos, destrezas y actitudes los especialistas de la UDI que recibieron la capacitación en su quehacer diario.

Nivel 4- Resultados

Objetivos: evaluar los resultados finales que se obtienen como consecuencia de la capacitación recibida.

Ejecución: se midió el porcentaje de especialistas matriculados en la capacitación, los que finalizaron. Evaluar los artículos publicados por los especialistas de la UDI que se derivaron de la capacitación.

RESULTADOS

Los 10 especialistas que participaron contaban con cinco o más años de experiencia como docentes en el nivel superior relacionados con la capacitación y la superación. El 100 % eran doctores en ciencias, poseían la categoría de Profesor Titular y el 80 % la de Investigador Titular.

De la consulta a especialista, con la interrogante sobre sus capacidades en la elaboración de estrategias de capacitación, el resultado fue de grado 10 en el 100 % de los consultados, lo que permitió corroborar sus conocimientos o información sobre el objeto de estudio.

En cuanto a la evaluación de las fuentes de información empleadas (anexo 1), los especialistas evidenciaron que las más pertinentes y relevantes eran las que abarcaban:

- El análisis teórico sobre estrategia de capacitación para el mejoramiento de habilidades en la redacción de artículos científicos.
- La experiencia en los procesos de capacitación para el mejoramiento de habilidades en la redacción de artículos científicos.
- El conocimiento en el diagnóstico de problemas en las habilidades profesionales en la redacción de artículos científicos.

Los especialistas valoraron la viabilidad teórica de la capacitación propuesta para el mejoramiento de la habilidad en la redacción de textos científicos en un 90 % como muy “adecuada” (se correspondió con la elaboración del diseño de las formas de capacitación a partir del trabajo didáctico), seguida de un 10 % como “bastante”.

Las recomendaciones realizadas por los especialistas se tuvieron en cuenta para los cambios en la propuesta original de capacitación.

Los resultados del diagnóstico inicial (etapa 1) evidenciaron que, de los 16 participantes, cinco (31,2 %) eran licenciados y 11 (68,8 %) másteres en ciencia. En cuanto a su experiencia laboral estaba en un rango de 2 a 32 años. Solo un participante tenía experiencia en otro tipo de industria que no fuera la farmacéutica. El 100 % refirió que nunca habían recibido capacitación en redacción de artículos científicos, desde su propia perspectiva consideraron que de tener una calificación numérica esta se correspondería con 2 puntos. El 31,3 % (5), no habían socializado los resultados de sus investigaciones en publicaciones científicas. Mientras que el 68,7 % habían publicado en revistas nacionales e internacionales, por ejemplo: Revista Cubana de Farmacia, Revista Fitosanidad, Revista CENIC Ciencias Biológicas, Revista Ciencia y Tecnología, Revista Ciencias Farmacéuticas y Alimentarias, Revista Hematología e Inmunología, Revista Biotecnología Aplicada, Revista Mexicana de Ciencias Farmacéuticas, Revista Ciencias Químicas Farmacéuticas (Colombia), Revista Ars Pharmaceutical, Revista Journal of Essential, Revista Biomedical Science.

Etapa 1: en cuanto a las expectativas sobre la capacitación, se identificaron de manera general dos respuestas:

- Los que nunca habían publicado: necesitaban conocer las herramientas que les permitiera desarrollar habilidades para la confección de artículos científicos, para la socialización de sus resultados científicos en revistas en el ámbito nacional e internacional.
- Los que ya tenían publicaciones: plantearon que el hecho de no haber recibido con anterioridad capacitación de redacción de artículos científicos, las redacciones de sus publicaciones fueron elaboradas sobre la base del conocimiento empírico, por lo que esperaban conocer algunos aspectos técnicos que les permitiera mejorar la presentación y socialización de sus resultados de investigación.

La parte del diagnóstico realizado de manera oral, en el inicio del encuentro introductorio, evidenció que existían deficiencias para una correcta escritura de un texto científico.

Etapa 2

Conferencias: se impartieron las siguientes conferencias:

- Encuentro 1: “Introducción a la capacitación socialización de resultados a través de textos científicos”.
- Encuentro 2: “Principios básicos de la redacción de textos científicos”.
- Encuentro 3: “La estructura básica de un artículo original según la estructura IMRyD (introducción, métodos, resultados y discusión).
- Encuentro 4: envío de documentos relacionados con el tema por la intranet (correo electrónico) y a través el grupo WhatsApp.

Seminarios:

- Seminario 1: se definió el tema por equipo, se identificó el jefe de cada grupo, se definió la participación de cada uno de los integrantes del equipo en la redacción del artículo científico.
- Seminario 2: se incluyó una actividad práctica con un juego de rol, para lo cual se conformaron equipos, unos miembros del equipo sirvieron de revisores del artículo de otro equipo y viceversa.

Etapa 3: se cumplió el cronograma propuesto, el tiempo para cada actividad se ajustó según el grupo y sus necesidades.

Etapa 4: los resultados fueron satisfactorios, el 100 % de los participantes aprobó, uno (6,25 %) obtuvo 5 puntos por lo que el artículo se envió de manera directa para su evaluación a doble ciego para la Revista CNIC Ciencias Biológicas, 8 (50,0 %) obtuvieron 4 puntos y 7 (43,8 %) 3 puntos. Los que resultaron con evaluación de 3 y 4 puntos se les señaló los aspectos que no cumplían con el objetivo trazado. Se les recomendó los aspectos en los que debían trabajar para poder enviarlos a la revista para su futura valoración.

La evaluación cualitativa permitió conocer los intereses de aprendizaje de los participantes sobre el objeto de estudio, a través de su participación activa (pregunta-respuesta) en las conferencias y en las clases prácticas.

La evaluación final constituyó una de las motivaciones de los participantes porque pudieron redactar un artículo científico con los resultados de sus investigaciones actuales. El hecho, de que estos artículos fueran evaluados por expertos aumentaba las probabilidades de aceptación por parte de la revista.

La evaluación de los resultados del programa de capacitación utilizando el modelo Kirkpatrick permitió transitar por cada uno de los cuatro niveles de análisis que conforman este modelo:

Nivel 1- Reacción

De los 16 especialistas que constituían la muestra, 14 para un 87,5 % respondieron la misma, este instrumento de medición mostró los siguientes resultados:

- Satisfacción con los aspectos organizativos: el 100 % de los especialistas mostraron resultados satisfactorios al evaluar la forma y desenvolvimiento de la capacitación propuesta, los aspectos metodológicos, la distribución del tiempo y el envío de información referido al tema tratado de manera semipresencial,
- Satisfacción con las condiciones materiales: de los 10 aspectos evaluados 9 (90%) fueron evaluados según la escala valorativa como satisfactorios. Seguido de 1 aspecto que representa el 10% calificado como parcialmente satisfactorio, este se refería a las condiciones del local, la computadora y el video beam,
- Satisfacción con los recursos humanos: tanto la interrogante que evalúa la satisfacción con los recursos humanos, como la referida a las funciones didácticas de los docentes fueron evaluadas por el 100 % de los especialistas como satisfactorios,
- Satisfacción con los objetivos, contenidos y actividades de aprendizaje: el 100% de los encuestados marcaron como satisfactorios los tres aspectos medidos,
- Satisfacción con el sistema de evaluación: sólo 1 especialista (7,1%), consideró este aspecto evaluado como parcialmente satisfactorio. El resto 13 que representa 92,9% como satisfactorios,
- Satisfacción general con la capacitación: el 100 % de los especialistas marcaron como positivo que se corresponde con la categoría de satisfactorio. Este resultado quedó avalado con el siguiente argumento, que este curso es recomendable para todos los profesionales que realizan una investigación, con el fin de dar a conocer los resultados obtenidos.

La encuesta al final daba la posibilidad de dar el criterio respecto a la capacitación, se recogieron los siguientes criterios, resultó amena, interesante e instructiva, se impartieron contenidos motivadores, permitió una mayor preparación de los especialistas en la redacción de textos científicos, incorporación de técnicas y herramientas para mejorar la escritura científica, el papel de una profesora como persona de contacto entre los especialistas y la profesora principal, la vinculación de la teoría dada en las conferencias y la práctica en el seminario y el

poder usar los resultados de los temas de investigación de cada especialista para la redacción de los artículos científicos.

Nivel 2- Aprendizaje

La observación directa permitió evaluar la preparación recibida en redacción de textos científicos de los especialistas de la UDI. Mediante la aplicación de los normotipos cualitativo definidos para la observación directa, las profesoras del curso pudieron corroborar que de los 16 especialistas que recibieron la capacitación, los 16 obtuvieron resultados satisfactorios (5 puntos), lo que representa el 100%, esta clasificación se corresponde con Se observa.

Nivel 3- Comportamiento

La "Entrevista" a especialistas, sólo 14 especialistas respondieron, lo que representa un 87,5%, a continuación se muestran los resultados:

- Interrogante 1: se han aplicado los conocimientos adquiridos para la redacción de artículos científicos, redacción de nuevos proyectos de investigación, redacción de tesis de maestría científica y redacción de informes técnicos,
- Interrogante 2: se enviaron a la editorial de la Revista CNIC, 8 artículos para su evaluación y publicación, cuyos autores eran especialistas que habían recibido la capacitación,
- Interrogante 3: un 57,1% que representa 8 especialistas asumen que son capaces de transmitir los conocimientos adquiridos, 4 (28,5%) refieren que no y argumentan que los conocimientos que poseen del tema son los adquiridos en la capacitación, que no se sienten bien preparados para transmitir de forma satisfactoria estos conocimientos, 2 que representan un 14,3 %, refieren que no poseen la habilidad de transmitir los conocimientos,
- Interrogante 4: el 100% refieren no haber tenido dificultades para aplicar las habilidades y los conocimientos adquiridos en la capacitación,
- Interrogante 5: Un 85,7% (12 especialistas) se autoevalúan con 5 puntos, seguido de 2 (14,3%) especialistas que consideran una calificación de 4 puntos según la escala valorativa.

"Entrevista" a la Jefa de Departamento de la UDI de los Laboratorios Aica⁺, los resultados son los siguientes:

- Interrogante 1: se han aplicado los conocimientos adquiridos en todos los documentos generados como parte del trabajo de los especialistas en investigación y desarrollo, artículos científicos, proyectos de investigación, redacción de tesis e informes técnicos,
- Interrogante 2: los especialistas elaboraron 8 artículos para socializar los resultados científicos de sus investigaciones y se enviaron a la editorial de la Revista CNIC,
- Interrogante 3: a su criterio el 100 % de los especialistas debían ser capaz de transmitir los conocimientos adquiridos,
- Interrogante 4: a su consideración ninguno de los especialistas ha presentado dificultades para aplicar las habilidades y los conocimientos adquiridos en la capacitación,
- Interrogante 5: según la escala valorativa evalúa con 5 puntos al 100% de los especialistas.

Las coincidencias y divergencias al evaluar ambas encuestas por lo que se puede plantear que se corroboró la aplicabilidad de la estrategia propuesta.

Nivel 4- Resultados

El 100% de los especialistas matriculados en la capacitación finalizaron la misma.

Al culminar la capacitación se enviaron 8 artículos para ser evaluados y entrar en el proceso editorial de la revista CNIC. Para la revista CNIC- Ciencias Biológicas se enviaron 6 artículos, y 2 artículos para la de Ciencias Químicas.

El total de los artículos fueron aceptados para publicación, hasta la fecha (8 meses después) se han publicado 4 de los artículos en la revista CNIC- Ciencias Biológicas que se encuentran disponible en: <https://revista.cnic.cu/index.php/RevBiol>

El resto de los artículos están pendientes a publicación. A los autores se les envió carta de aceptación.

DISCUSIÓN

El hecho de que los 10 especialistas seleccionados hayan valorado la viabilidad teórica de la capacitación propuesta para el mejoramiento de la habilidad en la redacción de textos científicos como “muy adecuado” y “bastante adecuado”, teniendo en cuenta la experiencia que poseen como docentes relacionados con la capacitación y la superación profesional de personal docentes y no docentes (especialistas de la industria farmacéutica), demuestra el valor científico y pertinencia del modelo de capacitación propuesta. Este resultado permitió aplicar la metodología diseñada.

El diagnóstico inicial posibilitó conocer varios aspectos relacionados con los participantes que recibieron la capacitación y sus expectativas. Asimismo, cumple con lo referido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su publicación de 2006 “A WHO Guide To Good Manufacturing Practice (GMP) Requirements - Part 3: Training” (Guía de la OMS de requerimientos en Buenas Prácticas de Manufactura - Parte 3: Capacitación) sobre el diseño del subsistema de capacitaciones (OMS, 2006). El que debe considerar las necesidades individuales de cada trabajador como un proceso sistemático creativo, interactivo, flexible, dinámico, fluido y adaptativo.

En cuanto a las interrogantes realizadas de manera oral, como parte del diagnóstico inicial en la conferencia introductoria, las respuestas dadas por parte de los participantes posibilitaron evaluar su preparación y desarrollo con respecto a la redacción de textos científicos. El hecho de que se constatará que no habían recibido capacitación del tema y que mostraron desconocimiento de las herramientas para una correcta escritura de un texto científico corrobora la necesidad de realizar la capacitación propuesta.

Al hacer referencia al diseño de las formas de capacitación, se puede plantear que las conferencias presenciales permitieron abordar desde el punto de vista teórico todos los aspectos necesarios para asumir una correcta redacción de textos científicos. Zambrano *et al.*, 2017 al respecto refiere que en el proceso de enseñanza – aprendizaje se destaca la necesidad que tiene el ser humano de adquirir conocimientos teóricos, así como el desarrollo de habilidades y competencias que le permitan una mayor asimilación de estos conocimientos.

Las TIC fue una herramienta importante en el desarrollo de la capacitación, pues es un tema de actualidad del que Parrales planteó en el 2021 que la aplicación de las TIC en el aula tiene una importante incidencia en la educación superior.

El haber creado un grupo WhatsApp, a través de las redes sociales, como estrategia de capacitación resultó muy oportuna para compartir información. Hoy en día la mayoría de las personas están pendientes de sus redes sociales, por lo que resultó una vía sencilla y eficaz para compartir información entre profesoras y participantes. Es válido plantear que la información enviada de forma semipresencial a través de la intranet (correo electrónico) sirvió de apoyo a los aspectos tratados en las conferencias presenciales.

En cuanto a los seminarios, se planificaron de manera tal de promover el trabajo en grupo o equipo, lo cual está en consonancia con modelos de capacitación actuales, que hacen referencia que a escala global la capacitación ha evolucionado hacia una mayor valoración del elemento humano, con una cultura de compromiso, basada en el trabajo colaborativo con una actitud más proactiva y visión (Burguet *et al.*, 2018). estratégica.

Según la sistematización del tema se pudo conocer que el *role playing* o juego de rol, es una actividad en la que se crean simulaciones, el estudiante asume el papel de actor o protagonista, según lo defina el docente (Carrillo *et al.*, 2018). En la actualidad muchos docentes apuestan por lograr que el estudiante sea el protagonista de su propio aprendizaje, esto le permite implicarse y motivarse con el contenido de la capacitación. En la vida de los seres humanos el juego resulta una herramienta básica para el aprendizaje. De ahí que en el seminario dos se

realizara un juego de rol, que permitió que los participantes asumieran las funciones de revisores de los artículos de otros participantes.

Como resultado del juego de rol se generó un proceso de aprendizaje activo en el cual los participantes, sobre la base de los conocimientos recibidos, hicieron señalamientos que contribuyeron al mejoramiento de los artículos presentados en aspectos tan importantes como el diseño del título, la redacción del texto científico, los objetivos, presentación de resultados y conclusiones.

En cada encuentro se evaluaron las habilidades adquiridas en el encuentro anterior, lo que permitió que no se sintieran presionados, así que se centraron más en el aprendizaje que en la evaluación final.

El hecho de que el examen final fuera la redacción de un artículo científico motivó a los especialistas, no solo porque podrían socializar sus resultados de investigación, sino que podían ir mejorándolo con lo que aprendían en cada clase, según las bases editoriales de la Revista CNIC y una vez culminada la capacitación de ser aceptado el artículo contarían con una publicación de sus resultados científicos.

De lo anterior se deduce que se alcanzó el resultado que se esperaba según el objetivo trazado, que era desarrollar habilidades en la redacción de textos científicos. Esto coincide con lo planteado por Sarría et al., 2022 que refiere que los estudiantes deben apropiarse de conocimientos, habilidades, valores que le permitan su autotransformación y, a la vez, transformar el entorno sociolaboral y social de forma innovadora y creativa.

Los criterios emitidos por los especialistas, una vez concluida la capacitación, demuestran su pertinencia práctica en la comunicación de resultados de investigación a la comunidad científica nacional e internacional. Refieren, además, que esta forma de evaluación les resultó atractiva e interesante, novedosa y oportuna.

En esta investigación se empleó el modelo Kirkpatrick, para la evaluación de las acciones de capacitación realizadas en esta investigación, aunque este modelo no es el único de su tipo, la mayoría de las organizaciones lo emplean para la evaluación de sus capacitaciones y aprendizaje.

Al evaluar los resultados obtenidos en esta investigación en cuanto al nivel de reacción podemos plantear que los especialistas que recibieron la capacitación evidenciaron satisfacción general con la capacitación, se mostraron complacidos con los aspectos organizativos de la capacitación, aspecto que en ocasiones no se le da importancia, sin embargo la información que se brindó en este punto les permitió conocer a los especialistas si la capacitación cubría sus expectativas.

En cuanto a las condiciones materiales, los recursos humanos, los objetivos, contenidos y actividades de aprendizaje, los especialistas también mostraron conformidad. Es válido señalar que la mayoría de las opiniones dada por los especialistas se recogieron en la última pregunta de la encuesta, que era abierta, es por eso que la sistematización realizada del tema refiere que es importante dejar un espacio donde se le solicite a la persona que recibe la actividad formativa que plasme sus opiniones.

Los resultados obtenidos al aplicar el nivel de reacción coinciden con lo planteado Gómez, 2017 que refiere que la evaluación de la reacción, permite medir el grado de satisfacción de los participantes con relación a la actividad formativa recibida, exponer como se sintieron los participantes con relación a sus experiencias de aprendizajes, todo lo cual sirve para mejorar próximas ediciones de la capacitación.

El propósito de la evaluación del aprendizaje, es determinar el aumento en el nivel de conocimiento que los especialistas han logrado producto de la experiencia del aprendizaje establecidas por las acciones de la capacitación. Por tanto, en esta investigación al comparar la pre- prueba (diagnóstico inicial) con la observación directa (post-prueba), se puede considerar la significación en el cambio del desempeño profesional de los especialistas de la UDI que recibieron la capacitación. La observación directa permitió validar la aplicabilidad de la estrategia de capacitación.

La literatura consultada plantea que no existe un instrumento único de evaluación del aprendizaje que nos permita medir el grado de satisfacción de los participantes con relación a la actividad formativa recibida, se

deben desarrollar instrumentos que permita medir los conocimientos y actividades adquiridas, las evaluaciones de este nivel se basan en evaluaciones pre y post entrenamiento, y permite evaluar la preparación recibida (Gómez, 2017).

La evaluación del comportamiento se traslada del contexto formativo al entorno laboral, para corroborar en qué medida los participantes han aplicado las habilidades y el conocimiento adquirido en una actividad de capacitación. En la presente investigación se emplearon como instrumentos dos entrevistas que permitieron medir como los especialistas que participaron en la capacitación aplican lo aprendido en sus quehaceres diarios desde la propia perspectiva de los especialistas y su jefe inmediato, corroborándose la factibilidad de la capacitación, al corroborar que han aplicado los conocimientos adquiridos para la redacción de artículos científicos.

Al respecto Gómez, 2017 refiere que los cambios pueden ser a largo plazo, lo importante es poder valorar si los participantes están aplicando en su puesto de trabajo lo aprendido en el aula, definir los elementos que más resaltan y los que no, con el fin de decidir si el programa de formación debe ser rediseñado para conseguir mejores resultados en próximas ediciones de esta actividad formativa.

La evaluación de los resultados tiene por objetivo apreciar el beneficio por la acción formativa, se evalúa el impacto sobre el negocio o ambiente producido como resultado de una acción de capacitación. A nivel de empresa se analiza desde el punto de vista de las mejoras que para la organización ha traído la capacitación a más largo plazo. Resulta complicado identificar un impacto derivado de manera directa de la formación sobre los resultados de una institución, un elemento a considerar en esta investigación fue la publicación de artículos científicos que permitió la socialización de resultados investigativos de los especialistas de la UDI a la comunidad científica nacional e internacional.

CONCLUSIONES

La validación de la propuesta de capacitación “Socialización de resultados a través de textos científicos”, para los especialistas de investigación de la UDI Empresa AICA, evidenció el valor científico y pertinencia del modelo de capacitación diseñado al ser evaluada, según criterio de especialistas, como “bastante adecuada” y “muy adecuada”.

La implementación de la capacitación como estrategia para el desarrollo de habilidades en la redacción de textos científicos mostró buenos resultados en la práctica, al dotar a los participantes de conocimientos, habilidades y herramientas para la escritura de textos científicos, útiles en su quehacer profesional para socializar los resultados de sus investigaciones a través de publicaciones científicas. Además, según el criterio de los propios especialistas la capacitación recibida les resultó muy útil, les enriqueció su preparación y les amplió su perfil profesional.

De ahí que se considere una propuesta válida para aplicar en otras entidades del sector de la salud y de considerar los especialistas en otras instituciones que gestionen resultados de investigación científica.

AGRADECIMIENTOS

Al Centro Nacional de Investigaciones Científicas CNIC, por apoyar la impartición de la capacitación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asencio, E., Ibarra, N., & Medina, A. (2016). Superación profesional para promover las publicaciones en revistas científicas. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(2), 79-88.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202016000200010&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Burguet, N., Burguet, I. (2018). Propuesta de una metodología para la capacitación en Buenas Prácticas de Farmacovigilancia. *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 49(2), 015-023. <https://www.redalyc.org/journal/1812/181261082006/html/>
- Castro, Y., García, X., & Bermúdez I. L. (2021). La estimulación del neurodesarrollo infantil como contenido de la formación inicial de los profesionales de la educación. *Conrado*, 17(83), 174-180. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442021000600174&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Carrillo, M., Rodríguez, M., Gutiérrez, O., Pertuz, C., Guette, R., Polo, A., Padilla, R. Campo, R. Estrada.M., Vergara, R., Osorio, A. (2018). Juego de roles: estrategia pedagógica para el fortalecimiento de la convivencia. *Cultura Educación y Sociedad*, 9(3), 869-876. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2138>
- Gómez, N. M. (2017). *Modelo Kirkpatrick para Evaluación de la Capacitación del Talento Humano en Centros de Aprendizaje*. (Trabajo Final para optar por el Título de Master en Gerencia y Productividad). Vicerrectoría de estudios de postgrado Universidad UNAPEC. Santo Domingo D.N. República Dominicana.
- Machado, A., Cardona, O. M., Campaña, E. E., Reyes, R., & Galano, Y. (2022). Capacitación en un área de salud para el enfrentamiento a la COVID-19. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 26(2), e5359. <http://revcmpinar.sld.cu/index.php/publicaciones/article/view/5359>
- Parrales Rodríguez, V. del R. (2021). Las TIC y la educación en los tiempos de pandemia. *Serie Científica De La Universidad De Las Ciencias Informáticas*, 14(6), 104-117. <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/893>
- Pérez, A., Pérez, L. M., & Arias, W. (2022). Programa de capacitación para fortalecer las publicaciones científicas en profesores. Hospital “Vladimir Ilich Lenin”, 2021-2022. *Jornada 2022*. <http://bibliotecass.sld.cu/index.php/bibliotecass/2022/rt/metadata/18/17>
- Sarría, T., Díaz, R. C., Roca, Y., & Velázquez, T. (2022). El trabajo de curso como evaluación final: consideraciones metodológicas desde la asignatura administración general. *Revista Conrado*, 8(87),m 306-315. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/issue/view/72>
- Uramis, E., Vesper, J. (2006). A WHO Guide To Good Manufacturing Practice (GMP) Requirements - Part 3: Training. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/69396>
- Zambrano, O. J., Almeida, O., & Murrie, M. (2017). Desarrollo de la metodología “What If” y su impacto en la gestión del conocimiento como estrategia para mejorar la calidad en la educación. *Revista Nuevo Humanismo*, 5(2), 101-114. <http://dx.doi.org/10.15359/rnh.5-2.6>

ANEXO 1

Consulta a especialista

Estimado compañero(a), en aras de lograr el mejoramiento de habilidades en la redacción de textos científicos de los especialistas de investigación y desarrollo de la UDI Empresa Laboratorios AICA, se propone una capacitación titulada "Socialización de resultados a través de texto científicos", que ponemos a su consideración para su valoración teórica.

Gracias por su colaboración

1- ¿Qué conocimientos Usted posee sobre la elaboración de estrategias de capacitación?

Marque con una equis (X) en la siguiente escala del 1 al 10 el valor que corresponda a su grado de conocimiento o información sobre el tema.

()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2- ¿Qué fuentes de información Usted utilizó para conocer sobre la estrategia de capacitación propuesta, según se abordan a continuación?

Marque con una equis (X), la valoración que más se acerque a la suya.

Fuente de argumentación	Alto	Medio	Bajo
Análisis teórico sobre la estrategia de capacitación para el mejoramiento de habilidades en la redacción de artículos científicos.	()	()	()
Experiencia en los procesos de capacitación para el mejoramiento de habilidades en la redacción de artículos científicos.	()	()	()
Trabajo de autores nacionales.	()	()	()
Trabajo de autores extranjeros.	()	()	()
Su conocimiento en el diagnóstico de problemas en las habilidades profesionales en la redacción de artículos científicos.	()	()	()
Su percepción.	()	()	()

A continuación, ponemos a su consideración un grupo de frases que valoran diferentes indicadores de la propuesta.

Para recopilar su opinión marque con una equis (X) el juicio o valoración que más se acerque a la suya según los elementos siguientes.

No.	Elementos	I	PA	A	BA	MA
1	Los fundamentos de la estrategia de capacitación para el mejoramiento de habilidades en la redacción de artículos científicos, lo valoro de forma...	()	()	()	()	()
2	En la estrategia de capacitación propuesta en 4 etapas, lo valoro como...	()	()	()	()	()
3	En la contradicción que se genera en la capacitación propuesta entre la preparación y la habilidad de los especialistas en investigación en la redacción de artículos científicos, como uno de sus componentes de la capacitación, lo considero como ...	()	()	()	()	()

4	Considerar la Etapa 1 de “Diagnóstico” como uno de los componentes de la capacitación, es un aspecto que a nuestro juicio es...	()	()	()	()	()
5	Considerar la Etapa 2 “Diseño de las acciones de capacitación” como uno de los componentes de la capacitación, a nuestro juicio es...	()	()	()	()	()
6	Considerar la Etapa 3 “Ejecución de las formas de capacitación” como uno de los componentes de la capacitación, es un aspecto que a nuestro juicio es...	()	()	()	()	()
7	Considero la Etapa 4 “Evaluación de la capacitación” como uno de los componentes de la capacitación es un aspecto que a nuestro juicio es ...	()	()	()	()	()
8	La elaboración del diseño de las formas de capacitación a partir del trabajo didáctico, la evalúo como...	()	()	()	()	()
9	La forma de evaluación diseñada, lo evalúo como...	()	()	()	()	()
10	Las formas de capacitación conferencias, seminarios, uso de las redes sociales y la intranet (correo electrónico) son elementos que valoro de forma...	()	()	()	()	()

Leyenda: I-Inadecuado, PA-Poco Adecuado, A-Adecuado, BA-Bastante Adecuado, MA-Muy Adecuado

3- ¿Desea consignar otro elemento que debe ser considerado en la valoración de la capacitación propuesta? Por favor, refiéralas a continuación.

ANEXO 2

Diagnóstico inicial

Nombre: Categoría científica o docente: Años de experiencia laboral: Años en la industria farmacéutica:

Parte 1 Interrogantes escritas

1- ¿Usted ha recibido capacitación en redacción de artículos científicos? Sí _____ No_____

a) Si su respuesta es afirmativa especifique cuál y el año.

2- ¿Tiene usted socializados resultados en revistas científicas? Sí _____ No_____

a) Si su respuesta es afirmativa especifique en cuál revista y el año de publicación.

3- Expresé usted cuáles son sus expectativas con esta capacitación.

Parte 2 - Interrogantes orales

Se realizará en el Encuentro 1 Introducción a la capacitación socialización de resultados a través de textos científicos.

Objetivo: Evaluar el nivel de conocimiento que poseían los especialistas en investigación en cuanto a la redacción de textos científicos.

1. ¿Poseen dominio de la redacción de artículos científicos?
2. ¿Tienen conocimiento de los errores recurrentes en que se incurren en la redacción de textos científicos?
3. ¿Sabe Usted que debe escribir de manera sencilla, precisa y breve, con coherencia y cohesión?
4. ¿Muestra Usted un comportamiento ético, al evidenciar veracidad de todo lo que plasma en la redacción de un texto científico?
5. ¿Identifica los factores de riesgo al presentar opiniones o tendencia como hechos probados?

ANEXO 3: Encuesta

Estimado (a)

Sería de gran ayuda conocer su opinión con respecto al grado de satisfacción con la capacitación recibida para el desarrollo de habilidades en la redacción de textos científicos para mejorar futuras ediciones de esta capacitación. El llenado de la encuesta es anónima y voluntaria. Se agradece de antemano su colaboración

Satisfacción de los aspectos organizativos

1. Con el objetivo de conocer su criterio con respecto a la satisfacción con los aspectos organizativos de la capacitación, se les solicita responda las siguientes interrogantes:

- a) ¿Le satisface las formas de capacitación propuestas para la impartición de la capacitación? Marque con una X.
---Satisfactoria ---Parcialmente satisfactoria ---No satisfactoria
- b) ¿De qué manera considera Usted que la capacitación impartida cumplió con los aspectos metodológicos? Marque con una X.
---Satisfactoria ---Parcialmente satisfactoria ---No satisfactoria
- c) Según su punto de vista ¿Cómo evalúa la distribución del tiempo para cada actividad planificada (tres conferencias presenciales, un tema semipresencial, dos seminarios) para la capacitación? Marque con una X.
---Satisfactoria ---Parcialmente satisfactoria ---No satisfactoria
- d) ¿Cómo evalúa el envío de información referido al tema tratado de manera semipresencial? Marque con una X.
---Satisfactoria ---Parcialmente satisfactoria ---No satisfactoria
- e) De manera general según la escala valorativa propuesta ¿Cómo evalúa el desenvolvimiento de la capacitación? Marque con una X.
---Satisfactoria ---Parcialmente satisfactoria ---No satisfactoria

Satisfacción con las condiciones materiales

1. Evalúe la satisfacción con las condiciones materiales creadas para la ejecución de la capacitación para el desarrollo de habilidades en la redacción de textos científicos? Marque con una X.
En el caso en que el resultado sea No satisfactorio argumente su respuesta. Tenga en cuenta la escala valorativa propuesta:

	A	B	C
Desde lo presencial			
a) ¿Cómo evalúa la información dada en el primer encuentro presencial relacionado con: los objetivos de la capacitación, el resumen del programa, la distribución por encuentros (fecha, hora y lugar)?			
b) Desde su perspectiva ¿cómo evalúa el hecho de que en el primer encuentro se presentara a los instructores que impartirían la capacitación y a los participantes (experiencia y expectativa con la capacitación)?			
c) ¿Cómo considera el hecho que desde el primer encuentro se informara sobre la forma de evaluación de la capacitación?			
d) ¿Cómo considera el hecho que desde el primer encuentro se orientara el trabajo final de la capacitación?			
e) Según su opinión ¿cómo clasifica que se hayan formado grupos, cada uno con un responsable o facilitador para guiar los ejercicios prácticos?			

f) ¿Cómo clasifica las condiciones materiales creadas (local, computadora, video beam), para su ejecución de las conferencias?			
Desde lo semipresencial			
a) ¿Cómo considera que se cumplió la asistencia técnica para la ejecución de la capacitación?			
b) ¿Se confeccionó un grupo WhatsApp, para facilitar la continuidad de la capacitación y el diálogo educativo grupal. Cómo lo valora Usted?			
c) ¿Cómo califica el uso de la intranet para hacer uso del correo electrónico?			
Desde la tutoría			
d) Según sus expectativas ¿cómo valora que una de las profesoras fuera la persona de contacto entre la profesora principal de la capacitación y los especialistas ante cualquier problema o duda técnica?			

Leyenda: A (Satisfactoria) B (Parcialmente satisfactoria) C (No satisfactoria)

Satisfacción con los recursos humanos

1. ¿Cómo evalúa Usted la satisfacción con los recursos humanos? Marque con una X. -
 --Satisfactoria ---Parcialmente satisfactoria ---No satisfactoria
2. Teniendo en cuenta la función didáctica que debe cumplir un docente ¿Cómo evalúa el desempeño de las profesoras tanto en la capacitación presencial como semipresencial?
 ---Satisfactoria ---Parcialmente satisfactoria ---No satisfactoria

Satisfacción con los objetivos, contenidos y actividades de aprendizaje

1. Desde su perspectiva considera que los objetivos de aprendizajes propuestos en la capacitación se han desarrollados de manera:
 ---Satisfactoria ---Parcialmente satisfactoria ---No satisfactoria
2. Desde su perspectiva considera que los contenidos de aprendizaje propuestos en la capacitación se han cumplido de manera:
 ---Satisfactoria ---Parcialmente satisfactoria ---No satisfactoria
3. Desde su perspectiva en qué medida la actividad de evaluación le ha resultado satisfactoria:
 ---Satisfactoria ---Parcialmente satisfactoria ---No satisfactoria

Satisfacción con el sistema de evaluación

1. Es de interés de las profesoras que impartieron la capacitación, conocer si los especialistas que la recibieron están satisfechos o no con el método de evaluación empelado.
 ---Satisfactoria ---Parcialmente satisfactoria ---No satisfactoria

Satisfacción general con la capacitación

1. ¿Usted daría una opinión positiva (Satisfecho con la actividad) o negativa (no satisfecho con la actividad), de la capacitación recibida a otros especialistas que tengan la intención de recibir esta capacitación? Marque con una X. Argumente su respuesta
 --- Positivo (satisfecho con la actividad) ---Negativo (no satisfecho con la actividad),

Siéntase libre de realizar cualquier comentario o sugerencia que nos ayude a cumplir con el objetivo de la encuesta.

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 4: Entrevista

Estimado (a):

Con el objetivo de conocer desde su propia perspectiva cómo ha aplicado los conocimientos, destrezas, actitudes y habilidades en la redacción de textos científicos que aprendieron al recibir la capacitación, si lo permite, realizaremos esta entrevista para valorar la utilización de dichos conocimientos en su actual labor profesional. De antemano agradecemos su colaboración.

- 1. Una vez concluida la capacitación ¿Cómo puso en práctica el nuevo conocimiento adquirido en su quehacer diario?

- 2. Después de recibida la capacitación ¿Hubo algún cambio notable y medible en su actividad y desempeño cuando regresó a desempeñar sus funciones?

- 3. Una vez recibida la capacitación ¿Sería Usted capaz de transmitir los conocimientos adquiridos a otros especialistas?

--

- 4. ¿Usted ha tenido dificultades para aplicar las habilidades y los conocimientos adquiridos en la capacitación? Marque con una X

----Sí ----No

Si su respuesta es afirmativa ¿Tiene identificadas las variables que afectan el resultado?

--

- 5. Si se le pidiera que Usted realice una autoevaluación después de haber recibido la capacitación como cuantificaría los conocimientos adquiridos. Tenga en cuenta la escala valorativa propuesta y marque con una X.

2 puntos	3 puntos	4 puntos	5 puntos

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 5: Entrevista

Estimado (a):

Con el objetivo de conocer su criterio cómo Jefa de Departamento de la UDI de los Laboratorios Aica⁺, respecto a cómo han aplicado los conocimientos, destrezas, actitudes y habilidades en la redacción de textos científicos los especialistas una vez que culminó la capacitación, si lo permite, realizaremos esta entrevista. De antemano agradecemos su colaboración.

- 1. Una vez concluida la capacitación ¿Cómo los especialistas pusieron en práctica los nuevos conocimientos adquiridos en su quehacer diario?

- 2. Después de recibida la capacitación ¿Hubo algún cambio notable y medible en la actividad y desempeño de los especialistas cuando regresaron a desempeñar sus funciones?

- 3. Una vez recibida la capacitación ¿Usted considera que los especialistas serán capaz de transmitir los conocimientos adquiridos a otros especialistas?

--

- 4. ¿Usted considera que los especialistas han tenido dificultades para aplicar las habilidades y los conocimientos adquiridos en la capacitación? Marque con una X

----Sí ----No

Si su respuesta es afirmativa ¿Tiene identificadas las variables que afectan el resultado?

--

- 5. Si se le pidiera que Usted realice la evaluación de los especialistas después de haber recibido la capacitación como cuantificaría los conocimientos adquiridos. Tenga en cuenta la escala valorativa propuesta y marque con una X.

2 puntos	3 puntos	4 puntos	5 puntos

Muchas gracias por su colaboración