

MENDIVE



REVISTA DE EDUCACIÓN

Artículo original

La capacitación de los inspectores de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo

Training of inspectors of the National Labor Inspection Office

Formação de inspetores da Inspeção Nacional do Trabalho

Leidy Marian Pérez Ramos¹



<https://orcid.org/0000-0002-6686-4659>

Vadim Aguilar Hernández²



<https://orcid.org/0000-0003-2690-6380>

Jannet Pérez Triquero¹



<https://orcid.org/0000-0002-7767-157X>

¹Instituto Provincial de Estudios Laborales. Pinar del Río. Cuba.



leidy.perezr@upr.edu.cu,
jannet.perez@upr.edu.cu

² Universidad de Pinar del Río "Hermandos Saíz Monte de Oca". Pinar del Río. Cuba.



vadim.aguilar@upr.edu.cu

Recibido: 01 diciembre 2022

Aceptado: 21 de septiembre 2023

RESUMEN

El artículo ofrece una perspectiva del proceso de capacitación de los inspectores de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo en Pinar del Río, por tener la responsabilidad social de comprobar de manera eficiente el cumplimiento de las disposiciones y regulaciones establecidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, teniendo en cuenta la actualización del modelo económico y social cubano que ha puesto a la sociedad ante un escenario cambiante generando retos y necesidades de capacitación, lo que requiere inspectores con conocimientos y habilidades que le permitan tomar decisiones pertinentes en el desempeño de su labor. Tuvo como principal objetivo explicar la evolución histórica del proceso de capacitación de los inspectores de la ONIT, bajo el enfoque histórico-cultural, la relación hombre-sociedad, la pedagogía general y la pedagogía profesional, siendo este estudio una opción válida para perfeccionar el proceso de capacitación de los inspectores de la ONIT, a partir de la aplicación de un grupo de métodos que resultaron elementales como: la observación, revisión de documentos, encuesta, análisis y síntesis, histórico-lógico. Se revelan referentes teóricos desde la consulta de bibliografías y se tiene en cuenta un grupo de consideraciones de diferentes autores, fundamentados desde la dialéctica-conjugación de los procesos pedagógicos y laborales, bajo un enfoque de enseñanza-aprendizaje, la cual pudiera ser generalizada en cualquier entidad laboral para la capacitación de sus trabajadores.

Palabras clave: capacitación; desempeño profesional; inspectores.

ABSTRACT

The article offers a perspective of the training process of the inspectors of the National Labor Inspection Office in Pinar del Río, as they have the social responsibility of efficiently verifying compliance with the provisions and regulations established by the Ministry of Labor and Social Security,

taking into account the updating of the Cuban economic and social model that has put society before a changing scenario, generating challenges and training needs, which requires inspectors with knowledge and skills that allow them to make relevant decisions. in the performance of his work; Its main objective was to explain the historical evolution of the training process of ONIT inspectors, under the historical-cultural approach, the man-society relationship, general pedagogy and Professional Pedagogy, this study being a valid option to improve the process. training for ONIT inspectors, based on the application of a group of methods that were elementary, such as: observation, document review, survey, analysis and synthesis, logical history. Theoretical references are revealed from the consultation of bibliographies and a group of considerations from different authors are taken into account, based on the dialectic-conjugation of pedagogical and labor processes under a teaching-learning approach, which could be generalized in any labor entity. for the training of its workers.

Keywords: training; professional performance; inspectors.

RESUMO

O artigo oferece uma perspectiva do processo de formação dos inspetores da Inspeção Nacional do Trabalho de Pinar del Río, uma vez que têm a responsabilidade social de verificar eficazmente o cumprimento das disposições e regulamentos estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Segurança, tendo em conta a atualização do modelo económico e social cubano que colocou a sociedade perante um cenário em mudança, gerando desafios e necessidades de formação, que exige inspetores com conhecimentos e competências que lhes permitam tomar decisões relevantes no desempenho do seu trabalho. Seu principal objetivo foi explicar a evolução histórica do processo de formação de inspetores da ONIT, sob a abordagem histórico-cultural, a relação homem-sociedade, a pedagogia

geral e a pedagogia profissional, sendo este estudo uma opção válida para aperfeiçoar o processo de formação da ONIT. inspetores, a partir da aplicação de um conjunto de métodos elementares como: observação, revisão documental, levantamento, análise e síntese, histórico-lógico. Revelam-se referenciais teóricos a partir da consulta de bibliografias e considera-se um conjunto de considerações de diferentes autores, a partir da conjugação dialética dos processos pedagógicos e de trabalho, numa abordagem de ensino-aprendizagem, que poderia ser generalizada em qualquer entidade laboral para a formação dos seus trabalhadores.

Palavras-chave: formação; desempenho profissional; inspetores.

INTRODUCCIÓN

Desde la última década del siglo XX se han consolidado diversas tendencias en los ámbitos político, económico y tecnológico, entre las que se encuentran la globalización de la información, el rápido desarrollo científico-técnico, así como las múltiples aplicaciones de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). Estos y otros cambios e innovaciones han repercutido en la actividad humana y han dado lugar a un nuevo modelo de sociedad: la sociedad de la información y el conocimiento, la que demanda profesionales capaces de desempeñarse coherentemente.

Mediante la Resolución 47/12/2001 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se crea la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, como unidad presupuestada adscrita a dicho Ministerio, así como sus filiales provinciales; dentro de estas se encuentra la de Pinar del Río que, como parte del sistema, es una entidad que actúa como centro de dirección y control de la política laboral, social y seguridad del trabajo en la provincia, en el que se

conjugan la búsqueda de la eficiencia, una alta profesionalidad y una imagen adecuada que responde satisfactoriamente a las crecientes demandas del territorio.

Atendiendo a ello se producen transformaciones en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y en particular las que se desarrollan en la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo (ONIT), que requieren de ideas emprendedoras, capaces de integrar y crear, de ahí la necesidad de preparar y perfeccionar las concepciones sobre la capacitación de los inspectores de la ONIT en las condiciones específicas de la provincia de Pinar del Río; ello impone un gran reto para estar al nivel de las demandas de un mundo globalizado, donde la competencia es cada vez mayor y las tecnologías de la información avanzan rápidamente, de modo que la capacitación es de vital importancia para su desempeño profesional en las funciones laborales que desarrollan, desde una perspectiva flexible, integradora y contextualizada al modelo económico y social cubano.

Consecuente con las ideas anteriores, el Instituto Provincial de Estudios Laborales (IPEL), dependiente del Centro de Estudios Laborales y Seguridad Social, cumple una importante función social, al concebir entre sus fines la organización, dirección y ejecución del proceso de capacitación de los inspectores de la ONIT, con el fin de prepararlos para el cumplimiento de sus funciones y mejorar su desempeño profesional.

En la revisión efectuada a la estrategia de capacitación de la ONIT se constató que las acciones de capacitación concebida no logran que el perfil de trabajo se adecue al perfil de los conocimientos, habilidades y actitudes de los inspectores en su puesto de trabajo, de manera que el proceso ocurre asistemático y casual, lo que limita sus funciones laborales.

Se encontraron como posibles limitaciones que pudieran estar originando los problemas que presentan los inspectores

de la ONIT en su desempeño profesional las siguientes:

- La estrategia de capacitación de la ONIT, no siempre reconoce para la preparación de los inspectores el aprovechamiento sistemático de las modalidades de capacitación.
- Las acciones de capacitación no siempre tienen la integralidad para enriquecer la actividad profesional de los inspectores de la ONIT.
- Insuficientes conocimientos teóricos y prácticos, lo que limita su desempeño profesional.
- La forma organizativa más utilizada durante la capacitación que se efectúa en el IPEL son las conferencias donde se estimula fundamentalmente las actividades teóricas por encima de las prácticas.

En la exploración realizada acerca de los aportes científicos que pudieran dar respuesta a estas limitaciones se encontró que, autores como: Durán, Rosado y Quintero (2019), Gato (2019), que trataron el tema de la capacitación, aportan elementos para la identificación de los contenidos, tanto teóricos como prácticos, y formas organizativas que son referentes importantes para la transformación de la realidad descrita hasta este momento.

Por su parte, el estudio dirigido a la formación laboral, constató los trabajos realizados por: Argueta y Jiménez (2017); Alonso, Álvarez, Viteri, Estupiñán y Viteri S, C. (2021).

El estudio de los trabajos de los autores citados anteriormente demostró la existencia de principios, concepciones, categorías, modelos, métodos, estrategias, metodologías y proyectos para la formación laboral, cuyos resultados han permitido constatar la existencia de mejora; sin embargo, se aprecia la ausencia de estudios dirigidos al establecimiento de vías para el proceso de

capacitación de los inspectores de la ONIT para mejorar sus desempeños, en correspondencia con las funciones.

Se establece como principal objetivo: explicar la evolución histórica del proceso de capacitación de los inspectores de la ONIT.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló en la ONIT en el curso 2021-2022. El universo fue compuesto por 17 inspectores, cinco directivos y ocho profesores del IPEL, que serán los encargados de impartir las diferentes formas de capacitación. Se realizó una investigación cuantitativa de tipo preexperimental, asumiendo las investigaciones de Hernández, Fernández y Baptista (2014), en un estudio de corte transversal.

Como métodos de investigación científica se emplearon los siguientes:

Método de análisis histórico-lógico, para profundizar en la evolución, tendencias y generalizaciones del proceso de capacitación de los inspectores de la ONIT.

Método de análisis-síntesis, así como la inducción-deducción, como procesos lógicos del pensamiento que posibilitaron dar argumentos del todo y sus partes.

La revisión documental donde se analizó la estrategia de capacitación de la ONIT, planes de desarrollo individual y las evaluaciones del desempeño, permitiendo constatar en qué medida se le puede dar tratamiento a la capacitación para el desempeño profesional de los inspectores de la ONIT.

La observación fue utilizada durante la etapa de exploración de la situación del problema científico en el estudio diagnóstico; en la percepción directa del proceso de capacitación, así como en el

análisis de los resultados obtenidos en el desempeño profesional de los inspectores de la ONIT.

La encuesta se aplicó a los inspectores de la ONIT con el objetivo de constatar su nivel de preparación en cuanto a los elementos teóricos y prácticos necesarios para realizar sus inspecciones a las entidades laborales, determinar potencialidades y necesidades, así como conocer las vías más utilizadas para la capacitación y sus opiniones en este sentido.

Para el procesamiento de la información se empleó el método estadístico-matemático, con técnicas de la estadística descriptiva como el análisis porcentual y la escala de Likert, aplicada según recomiendan Hernández *et al.* (2014), útil para la descripción del comportamiento de los indicadores explorados que permitieran la caracterización de la evolución histórica del proceso de capacitación de los inspectores de la ONIT en cuanto a los elementos teóricos y prácticos necesarios para realizar sus inspecciones a las entidades laborales. También fue utilizada la técnica de triangulación del tipo metodológica, para buscar y encontrar los puntos de coincidencias y de discrepancias en la evolución histórica del proceso de capacitación de los inspectores de la ONIT.

RESULTADOS

La capacitación de los inspectores de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo en Pinar del Río. Rasgos que la determinan

En nuestro país se desarrolla un proceso de perfeccionamiento que demanda la actualización y profundización de contenidos profesionales de los recursos laborales, donde el proceso de capacitación asume un importante papel. La importancia está dada en el propósito de direccionar las instituciones hacia la consecución de sus objetivos, donde el profesional es centro y

elemento articulador del proceso profesional, de modo que la eficiencia de las instituciones dependerá directamente de una adecuada capacitación de su personal, atendiendo a su rol. Esto exige que los inspectores de la ONIT, además de mantenerse actualizados de manera permanente en las áreas del conocimiento que defienden, se preparen también desde el punto de vista profesional para el desarrollo de su papel como inspectores, lo que les permite tener mayor participación, comprometimiento y motivación como sujetos activos de las transformaciones en el cumplimiento de sus funciones, a los que se le exige además un mayor nivel en su desempeño profesional.

La dirección del proceso de capacitación debe responder a las necesidades de la producción, los servicios y los resultados de la evaluación del trabajo, así como la formación, en función de la asimilación de nuevas tecnologías, procedimientos y sistemas de trabajo, donde la capacitación institucional se considera desde la perspectiva de las demandas que el mundo del trabajo plantea a los profesionales en materia de conocimientos, habilidades, hábitos, conductas y valores vinculados a sus funciones laborales, para lo cual debe prepararse a los inspectores de la ONIT para su desempeño profesional exitoso.

La contextualización de la capacitación en el ámbito empresarial implica su aplicación de manera organizada y dirigida, en secuencia de acciones y operaciones, con enfoque sistémico. Se trata de desempeñarse coherentemente y así expresar el desarrollo profesional, tanto individual como colectivo, y la creación de un clima armonioso que incremente la motivación por el trabajo de los inspectores de la ONIT.

Durante la sistematización realizada se determinaron algunos rasgos fundamentales que distinguen el contenido del término capacitación de otros:

- La capacitación es un proceso.

- Constituye una respuesta a los retos y exigencias actuales del proceso profesional.

- Va dirigida a resolver problemas de la práctica en las entidades laborales, que pueden ser actuales o prospectivos.

- Tiene un carácter formativo, permanente, sistémico, flexible, contextualizado, dirigido, diferenciado y transcurre durante el desempeño profesional.

- Su finalidad es el desarrollo de modos de actuación de los sujetos implicados, para su mejoramiento profesional y humano.

- Sus objetivos están dirigidos al desarrollo, profundización y actualización de conocimientos, habilidades, valores y actitudes profesionales.

Según lo planteado permite destacar aspectos que son válidos y aplicables en la investigación, por lo que se define operativamente la capacitación de los inspectores de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo como: Proceso formativo permanente, sistémico, dirigido y flexible, con el propósito de preparar a los inspectores de la ONIT a partir de la actualización y/o profundización de contenidos teórico-prácticos, que respondan a las necesidades e intereses individuales y colectivos propios de la entidad, enfocado en su desempeño profesional, conforme a su objeto social.

La dirección de las acciones de capacitación de los inspectores de la ONIT debe ser objeto de análisis, seguimiento y perfeccionamiento continuo, de acuerdo con las condiciones concretas del diagnóstico de la entidad, por lo que deben incluirse en los planes generales de la institución y debe ser asumida por la máxima estructura de dirección.

El análisis teórico anterior permite la aproximación al estudio histórico-tendencial de la capacitación de los inspectores de la ONIT en Cuba y en la provincia de Pinar del Río, que constituye

un punto de partida para comprender las particularidades de la preparación de estos profesionales.

Evolución histórica del proceso de capacitación de los inspectores de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo

La evolución histórica de la capacitación de los inspectores en Cuba, se ha desarrollado espontáneamente a la par de la gestión estratégica de los recursos humanos de las instituciones del MTSS para el logro de un alto desempeño en la esfera económica y social.

Antes del triunfo de la revolución surge el Ministerio de Trabajo, donde imperaba el caos salarial, no existían los calificadores de cargo, ni los normadores del trabajo, no se formaban especialistas para este sector. Con el triunfo de la Revolución se produce la reorganización del mencionado Ministerio y comienza a llamarse MINTRAB. Se organizaron las delegaciones territoriales, seis en el país, subordinadas metodológicamente al Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, situando un inspector en cada una; más tarde se constituyeron las Delegaciones Provinciales en cada provincia.

En el momento en que se aprobaba una nueva resolución, decreto o ley por el MINTRAB se realizaban seminarios nacionales de preparación a los inspectores, de manera que pudieran ejecutar, dirigir y comprobar de manera eficiente el cumplimiento de las mismas.

La profundización en los cambios sociopolíticos y económicos ocurridos en la sociedad cubana a partir de 1959 permitieron reconocer al trabajador como agente de transformación con necesidades y derechos, lo cual pasa por la arista de la capacitación, para que pueda ascender en el mejoramiento de sus capacidades productivas y como ser humano en general. Estos derechos laborales se han consagrado históricamente en los distintos códigos del trabajo que, con carácter de

ley, son promulgados y aprobados en la Asamblea Nacional del Poder Popular y en los distintos Congresos de la Central de Trabajadores de Cuba.

En el año 1971 se crea la Escuela Nacional de Estudios Laborales, se formaron técnicos medios en normación del trabajo que pasaban a desempeñarse como especialistas en las delegaciones de trabajo y en las diferentes entidades laborales del país. Se establecía una formación con carácter general y no se tomaban en cuenta las necesidades del territorio, ni las individuales.

En el año 1974 se crea la escuela de capacitación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en la provincia de Pinar del Río, específicamente en San Juan y Martínez, donde se formaban obreros calificados en normalización del trabajo.

El logro de tales metas se ha apoyado durante los últimos años en la firme voluntad de realizar un extenso programa de política laboral que comprende a los inspectores de la ONIT como sus principales protagonistas.

Con la división político-administrativa desaparecen las regiones y las Delegaciones Provinciales pasan a llamarse Dirección Provincial de Trabajo, con una doble subordinación administrativa al Poder Popular y metodológicamente al recién constituido Comité Estatal del Trabajo y Seguridad Social. Se instituyen en cada municipio las Direcciones de Trabajo y se crea la Oficina de Inspección del Trabajo en cada provincia, subordinada metodológica y administrativamente al MTSS, formándose así los primeros inspectores de trabajo en La Habana, los que se capacitaban en la Escuela Nacional de Estudios Laborales y, posteriormente, esta capacitación la asume el IPEL.

Otro aspecto importante para el estudio que se realiza lo constituye el hecho de que la capacitación de los inspectores de la ONIT ha estado asociada esencialmente a la historia del IPEL, por lo que realizar una

búsqueda sobre la evolución que ha tenido esta capacitación, exige profundizar en la historia de esta institución.

En 1977 se crea el Instituto Provincial de Estudios Laborales (IPEL) en la ciudad de Pinar del Río, para formar técnicos de nivel medio en Organización del Trabajo y los Salarios, Protección e Higiene del Trabajo, Economía del Trabajo y Derecho Laboral. Es ahí donde se capacita a los técnicos de las delegaciones en esas temáticas, brindándoles información de temas muy específicos, sin interrelacionar las mismas. Eran evidentes las insuficiencias en la integración de contenidos de la capacitación y su influencia en la preparación integral de los implicados.

La capacitación como proceso normalizado en Cuba para las entidades laborales estuvo reflejada a partir de la Ley 49/84 (Código de Trabajo). Esta legislación conceptúa a la capacitación técnica de los trabajadores como "un conjunto de conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar adecuadamente una ocupación determinada, en correspondencia con las necesidades que el desarrollo del país demanda y en armonía con el derecho de los trabajadores" (p. 29), con lo cual se contribuía al desarrollo de las fuerzas productivas y al perfeccionamiento de las relaciones socialistas de producción, además de ser un beneficio laboral del que disfrutaban los trabajadores.

A partir del año 1996 se establece que, para ejercer como inspector, se deben recibir cursos de capacitación como preparación integral. A partir de ese momento comenzaron a formarse un total de 90 inspectores entre los años 1997 y 1999, además de recibir capacitación de actualización en el año 2000 y del 2001 al 2007 se formaron 51 inspectores integrales; posteriormente, en el año 2008, se realizan cursos temáticos a los inspectores según necesidades y atendiendo a las nuevas resoluciones que se aprueban por el MTSS.

Precisamente, para dar continuidad al proceso de capacitación de los inspectores de la ONIT, fue el IPEL quién, con su función docente preparativa y de entrenamiento, hizo posible dentro de tantas necesidades convertir la preparación del hombre en una cultura eficaz, eficiente y efectiva, de las cuales se han visto los resultados.

En el año 2002, el IPEL es avalado para impartir actividades de superación profesional y es entonces que, por indicación del MTSS, se imparte el primer diplomado denominado Política Laboral y Salarial para el Perfeccionamiento Empresarial; esta acción de capacitación es recibida por diferentes profesionales en la provincia.

La experiencia acumulada en la tarea de capacitación de los recursos humanos y las exigencias de las transformaciones laborales y salariales que realiza el país, se sustentan en lo planteado según la Resolución 29/2006 del MTSS. Donde se define la capacitación como:

Un conjunto de acciones de preparación que se desarrollan en las entidades laborales dirigido 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 servicios. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso (p. 15).

Resulta importante destacar que, desde la visión de este documento normativo, se revelan las competencias de la entidad laboral en la planificación y desarrollo de las acciones de capacitación y cómo estas tienen como punto de partida las

necesidades de las entidades laborales; es tarea de la entidad también determinar, desde un enfoque sistémico e integral, los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer las personas para llevar a cabo su actividad laboral. Expresa de modo descriptivo el objetivo final que se desea cumplir con los trabajadores que participan en ella.

En esencia, se aprecia que el medio laboral ha de crear las condiciones propicias para que los inspectores de la ONIT puedan aplicar en la práctica los conocimientos y habilidades adquiridas en la solución de problemas profesionales, por lo que resulta indiscutible el perfeccionamiento de la capacitación de los inspectores de la ONIT. Por consiguiente, la necesidad de perfeccionar esta actividad le impone un reto al mencionado instituto, como responsable de la capacitación continua de los inspectores.

El impulsivo desarrollo alcanzado por la ciencia, la técnica y la tecnología en el mundo contemporáneo, hace que los que participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje se tracen objetivos precisos, sólidos y en correspondencia con las exigencias del momento, utilizando formas y métodos eficaces para el alcance de las soluciones y la satisfacción de las necesidades. Por ello se hace necesario que este personal esté altamente calificado, pues de sus capacidades, habilidades, conocimientos, destrezas y de su actividad constante y creadora, depende en gran medida el desarrollo y el éxito de la organización en la que laboran.

En la actualidad, la capacitación de las entidades laborales se rige por el Decreto Ley No. 350/2017 del Consejo de Estado, que la define como "un conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, en correspondencia con las necesidades de la producción, los servicios y los resultados de la evaluación del trabajo, concebida como una inversión, dirigida a mejorar las calificaciones y recalificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones de los

cargos y asegurar su desempeño exitoso con máximos resultados.

Este documento normativo es de aplicación para las instituciones docentes subordinadas a las entidades estatales que brindan servicios a todas las formas de vinculación laboral en el país.

La capacitación debe considerar la relación individuo-sociedad; en este sentido ganan en importancia las relaciones activas que se establecen entre los docentes y los inspectores de la ONIT, que se convierten en interpersonales, en la medida en que crece el sentimiento positivo de los inspectores ante la capacitación y su aprendizaje. De ahí que la capacitación busca que las tareas se realicen con calidad, estabilidad y permanencia, además de que constituye tanto un reto como una necesidad para todo profesional, pues permite elevar su calificación y actualizar y/o profundizar contenidos vinculados a su profesión, a la par de los avances científico-técnicos y tecnológicos, por lo que abordar el desempeño profesional en la sociedad actual se ha convertido en una necesidad social muy importante.

DISCUSIÓN

Reconocer que la capacitación es un proceso de enseñanza y aprendizaje constituye una categoría de la formación permanente del profesional, que tiene lugar a través de actividades pedagógicas en la institución educativa. Es decir, la capacitación, por su esencia, es una actividad pedagógica.

Siendo consecuente con el criterio anterior, Gato (2017) considera que el proceso de capacitación en su carácter pedagógico cumple las funciones: instructiva-informativa, educativa, orientadora, desarrolladora, cognoscitiva-investigativa y movilizadora. La capacitación es concebida como actividad pedagógica de tipo específico, en tanto va dirigida a

desarrollar la personalidad del profesional. Está relacionada con la satisfacción de las exigencias del desempeño sociolaboral, dado en el marco de la interrelación entre sujetos y de estos con el objeto de aprendizaje. Este proceso aparece vinculado al trabajo y en él hay una intención pedagógica ligada directamente a las funciones laborales.

El carácter pedagógico de la capacitación implica la necesidad de precisar su fin último, relacionado con las leyes y las categorías que, en su calidad de conceptos fundamentales, explican su movimiento y reflejan las relaciones establecidas en dicho proceso ya que, según Gato, *et al.* (2019): *"no puede existir una práctica educativa científica sin una teoría pedagógica sólida que la fundamente y responda a los requerimientos de esa práctica"*. Estas autoras definen la capacitación como: el proceso de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en el marco de una entidad laboral, permanente, sistémico, planificado, integral, con carácter sistemático y continuo que contribuye al desarrollo de profesionales de perfil amplio, capaces de resolver con eficiencia los problemas profesionales de la institución en que laboran.

La evolución histórica permitió identificar que el proceso de capacitación transitó por distintas reformas, producto de las aspiraciones políticas, sociales y económicas de cada momento histórico, de manera que necesita ser renovado desde un proceso pedagógico permanente, sistémico y planificado, que conduzca a la preparación de los inspectores de la ONIT para mejorar su desempeño profesional.

La capacitación de los inspectores de la ONIT se desarrolla en el marco de un proceso pedagógico, dirigido a la transformación de la personalidad del profesional, en función de los objetivos laborales. Se despliega en un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas, tanto de carácter instructivo como educativo, en condiciones cambiantes y plena comunicación entre el docente y el

inspector, requiriendo una actitud creadora y una cuidadosa organización, ejecución y control de sus acciones pedagógicas para la formación del profesional.

La formación de los inspectores de la ONIT se presenta como uno de los procesos que determina la pertinencia y el impacto social que da respuesta a las necesidades sociales, cumpliendo con el objetivo de lograr profesionales comprometidos con su deber, poseedores de una amplia cultura, con capacidades y habilidades necesaria para ejercer la profesión, con posibilidades de adaptar y renovar sus conocimientos en aras de satisfacer las necesidades cambiantes de la sociedad y de contribuir a alcanzar elevados niveles de desarrollo en el país.

Para que los inspectores de la ONIT puedan desempeñarse profesionalmente, desde un proceso de capacitación que brinde una motivación por incorporar nuevos saberes a su desempeño profesional, deben lograr una actuación plena y consciente en la solución de problemas profesionales, que conduzcan a la integración de contenidos científicos técnicos y prácticos para incidir sobre los objetivos propios de la profesión y demostrar satisfacción por las funciones laborales que realiza.

El medio social es el real portador de los valores y experiencias de los inspectores de la ONIT, lo que constituye la vía idónea para romper con la contradicción entre lo académico y lo laboral, entre el saber y el hacer, produciéndose paulatinamente en este quehacer la apropiación de los conocimientos, las habilidades y las actitudes ante el trabajo. Ello aporta la vía idónea para materializar el principio martiano del vínculo del estudio con el trabajo y de la teoría con la práctica, y permite insertar la institución docente cada vez más en la vida social del país. Todas estas posibilidades que brinda la educación en el trabajo en las entidades laborales para la capacitación de un profesional deben aprovecharse con toda intencionalidad para incidir en el desempeño profesional.

Esta dirección permite explicar el desempeño profesional en el contexto de su actividad profesional, penetrar en los elementos estructurales y funcionales de la personalidad, analizarla como un sistema de relaciones donde se identifican de manera estructural, dos esferas de regulación: la inductora o motivacional afectiva, la cual explica a través de su funcionamiento el por qué y el para qué del desempeño de la persona, y la ejecutora o cognitiva-instrumental, que apunta al cómo y al con qué se realiza dicho desempeño. En este caso, se ocupa básicamente el cómo y el con qué se realiza el desempeño, en su relación dialéctica con el por qué y el para qué.

Para lograr este propósito, se necesitan procesos pedagógicos profesionales que respondan a las condiciones propias de cada contexto y momento histórico, de modo que el futuro profesional pueda participar activamente en su necesaria formación de manera permanente.

Esta aspiración presupone el desarrollo de un proceso de enseñanza-aprendizaje donde cada componente juegue el papel que le corresponde, demostrado por autores como Mena y Cueto (2017); Páez (2017), Mena (2017); Durán *et al.* (2019). Sin embargo, el logro de la interrelación coherente de los componentes del proceso no es posible si no se cuenta con las herramientas que le permitan al profesor la recogida, procesamiento e interpretación de datos, para hacer posible la emisión de un juicio de valor y la toma de decisiones en torno a la orientación de las acciones pedagógicas y de aprendizaje de los inspectores de la ONIT.

Es importante reconocer que el desempeño profesional en el contexto donde se desarrolla esta investigación, implica tener en cuenta la necesidad de elevar las capacidades y competencias, a partir de la adquisición, actualización y profundización de contenidos profesionales que le permitan a los inspectores de la ONIT en Pinar del Río desenvolverse con eficiencia en el proceso profesional y contribuir al logro de las metas que le confiere la

sociedad, en aras de satisfacer las crecientes demandas del territorio y de contribuir a alcanzar elevados niveles de desarrollo en el país.

Los presupuestos planteados a partir de los resultados de la revisión documental, desde diversos autores y posiciones teóricas, permitieron el acercamiento a la capacitación de los inspectores de la ONIT. El análisis tendencial del proceso de capacitación de los inspectores de la ONIT contribuye, en el marco teórico-metodológico de la investigación, al perfeccionamiento del mismo, en tanto revela la evolución de la formación de estos inspectores. Desde la sistematización realizada se brindan argumentos que demuestran la pertinencia de la capacitación para la formación y el desempeño profesional de los inspectores de la ONIT en Pinar del Río.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez G, G., Viteri M, J., Estupiñán R, J., y Viteri S, C. (2021). La formación continua de los docentes de la educación superior como sustento del modelo pedagógico. *Revista Conrado*, 17(S1), 431-439.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1800>
- Argueta, G. V. y Jiménez, C. P. (2017). Gestión del conocimiento en investigadores de la Universidad de Guadalajara (México). *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 19(3), 1-9.
<https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.3.1151>
- Durán, C. M., Rosado, A. A. y Quintero, C. (2019). El emprendimiento y la docencia como eje transversal en la formación de los profesionales universitarios. *Revista Espacios*, 40(19), 3-10.

- <https://www.revistaespacios.com/a19v40n19/a19v40n19p03.pdf>
- Gato, C. A. (2017): La comunicación pedagógica en la especialidad Agronomía de la Educación Técnica y Profesional. *Revista IPLAC*, 45(2), 30.
- Gato, C. A. (2019). Estrategia para lograr la profesionalización en función del desarrollo social comunitario. *Conrado*, 21(2), 208-219.
- Hernández Sampieri R, Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Edamsa Impresiones S.A. de C.V. (5ta Edición).
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2006). Resolución No. 29/06. Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales. Ciudad de La Habana. Cuba: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Mena, J.A. y Cueto M (2017). Una aproximación al carácter investigativo de la Educación Técnica y Profesional cubana actual. *Revista Española de Educación Comparada*, (30), 136.149.
- Mena, J.A (2017). Integración Educación trabajo: necesidad de la Formación profesional, Editorial Académica Española, ISBN: 978-3-84-84-78-77.
- Páez, M. (2017). El trabajo de los colectivos pedagógicos como potenciadores del aprendizaje pedagógico organizacional. *Revista Órbita Científica*, 23(96), 20-34.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores:

Los autores participaron en el diseño, análisis de los documentos y redacción del trabajo.

Citar como

Pérez Ramos, L.M., Aguilar Hernández, V. & Pérez Triquero, J. (2023). La capacitación de los inspectores de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo. *Mendive. Revista de Educación*, 21(4), e3285.
<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3285>



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)