

Artículo original

La capacitación de los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción



Training of specialists from the State Construction Inspection Office

A capacitação dos especialistas do Escritório de Inspeção Estatal da Construção

Magalys Padrón Barrios¹  0009-0005-9132-6878  magalyspb@oiecpr.micons.gob.cu

Carlos Alberto Gato Armas²  0000-0002-6218-1236  carlos.gato@upr.edu.cu

Vadim Aguilar Hernández²  0000-0003-2690-6380  vadim.aguilar@upr.edu.cu

¹ Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río. Cuba.

² Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca". Cuba.

Recibido: 10/07/2025

Aceptado: 7/09/2026

RESUMEN

La capacitación como proceso de formación permanente es un imperativo de importancia social para la preparación de los recursos humanos que desempeñan su labor en el proceso profesional. El presente artículo está dirigido a la necesidad de perfeccionar el proceso de capacitación que se desarrolla en la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río, a partir del cumplimiento del encargo dado a este espacio de preparación profesional. Como objetivo principal de este trabajo se propuso elaborar una estrategia de capacitación para mejorar el desempeño profesional de los especialistas de la mencionada Oficina de Inspección Estatal. Se asume como método general el dialéctico-materialista, que sustenta los métodos teóricos, empíricos y estadístico-matemáticos.

Palabras clave: capacitación; desempeño profesional; especialistas; estrategia de capacitación.

ABSTRACT

Training as a process of ongoing professional development is a socially important imperative for preparing human resources working in the professional field. This article addresses the need to improve the training process at the Pinar del Río State Construction Inspection Office, based on the mandate given to this professional development unit. The main objective of this work is to develop a training strategy to enhance the professional performance of the specialists at the aforementioned State Inspection Office. The general method adopted is the dialectical-materialist approach, which underpins theoretical, empirical, and statistical-mathematical methods.

Keywords: training; professional performance; specialists; training strategy.

RESUMO

A capacitação, como processo de formação permanente, é um imperativo de importância social para a preparação dos recursos humanos que atuam no processo profissional. O presente artigo aborda a necessidade de aperfeiçoar o processo de capacitação desenvolvido no Escritório de Inspeção Estatal da Construção de Pinar del Río, em consonância com a missão atribuída a essa unidade de preparação profissional. O objetivo principal deste trabalho foi elaborar uma estratégia de capacitação para melhorar o desempenho profissional dos especialistas do referido Escritório de Inspeção Estatal. Adota-se como método geral o dialético-materialista, que fundamenta os métodos teóricos, empíricos e estatístico-matemáticos.

Palavras-chave: capacitação; desempenho profissional; especialistas; estratégia de capacitação.

INTRODUCCIÓN

Las condiciones actuales en que vive el mundo contemporáneo, marcado por los efectos de la globalización, los avances científico-técnicos y los complejos procesos de cambios y transformaciones que se operan en el plano económico, social y político, requieren de reformas en las políticas

educativas, por constituir, precisamente la educación, un factor esencial en el desarrollo de los países.

Para enfrentar estos desafíos contemporáneos, es imprescindible la apropiación de un conjunto de saberes que permitan comprender, interpretar e incorporar a los modos de actuación profesional los progresos que se producen en la ciencia y tecnología como principales fuentes organizadas para la producción de los conocimientos.

El logro de este fin, tiene en cada nación una prioridad dentro de su proyección política, social y económica, la preparación y el desarrollo de habilidades de sus recursos humanos. Esta problemática conduce a la necesidad de la capacitación de los profesionales en la ciencia que trabaja. La necesidad social de la capacitación se expresa en el interés del Estado cubano en relación con el desarrollo de los recursos humanos.

Lo anterior ha exigido la reflexión sobre la capacitación en el marco de la formación permanente para lograr el desempeño profesional deseado de los profesionales en su área de trabajo.

Los cambios progresivos que ocurren en el contexto económico cubano demandan la necesidad de realizar transformaciones de envergadura en el sector empresarial para lograr la pertinencia de los servicios profesionales. Ello exige de los recursos humanos laborales nuevas exigencias de sus competencias profesionales.

La capacitación se orienta al logro del desempeño efectivo de los recursos humanos en las entidades de la producción y los servicios. En las fuentes consultadas diversos autores como: Añorga y Valcárcel (2004); Herrera y Horta (2016); Infante y Breijo (2017); Sánchez et al. (2021); Arronte et al. (2024) y Pérez y Gato (2024), existe consenso en aceptar su importancia, lo cual responde a la necesidad de actualización profesional, que emana de las transformaciones y aspiraciones de una sociedad en constante desarrollo.

La pertinencia social de toda propuesta de capacitación, estriba fundamentalmente en la contribución de su contenido a la solución o mejoramiento de las necesidades a tenor de las exigencias generadas de esta interacción entre el contexto, a todos los niveles y el escenario laboral, que se representa desde lo general a lo singular. Esta interacción y las exigencias que de ella dimanen se perciben como fundamentales para el desarrollo de los recursos humanos.

El escenario laboral se erige en ambiente de aprendizaje empresarial e ilustra cómo una organización establece un sistema de crecimiento y mejora continua, diseñado para obtener el resultado deseado, en un entorno de trabajo productivo acorde con un contexto cada vez más competitivo y global.

La investigación se realiza a partir de la identificación de las necesidades relacionadas con la preparación de los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río. En el estudio exploratorio se constataron limitaciones que, por su origen, requieren de un tratamiento diferenciado en su aplicación y desarrollo en la formación permanente, las que manifiestan la necesidad de capacitación, que les permita desarrollar habilidades, conocimientos y valores con el objetivo de prestar mejor servicio y un desempeño profesional eficiente.

Se estudia la solución de ¿Cómo contribuir al proceso de capacitación de los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río?, en tanto se propone como objetivo de la investigación: elaborar una estrategia de capacitación para mejorar el desempeño profesional de los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río.

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio se realizó en la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río, en el período comprendido entre noviembre de 2023 y noviembre de 2024. La población para el estudio estuvo integrada por ocho especialistas y dos directivos de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río. Los mismos conformaron de manera intencional la muestra para la determinación de las necesidades de capacitación, según criterio censal.

La investigación se sustentó en una concepción dialéctica, que tiene como base metodológica al método dialéctico-materialista. Se empleó un sistema de métodos teóricos, empíricos y estadístico-matemáticos, a partir de los criterios de Rodríguez y Pérez (2017).

Como métodos teóricos se utilizaron:

- Analítico-sintético: para el análisis de las fuentes que aportan los referentes teóricos acerca del objeto, en la interpretación de los resultados derivados del diagnóstico inicial y en la fundamentación y estructuración de la estrategia de capacitación.

- Inductivo-deductivo: se empleó en el estudio de las consideraciones teóricas y la recogida del material empírico para obtener conclusiones generalizadoras, que permitieron la elaboración de la estrategia.
- Hipotético-deductivo: para llegar a conclusiones precisas acerca del proceso de capacitación para el desempeño profesional de los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río.
- Modelación: para la elaboración de la estrategia de capacitación para los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río.
- Sistémico-estructural-funcional: se adoptó para determinar los componentes, la estructura y relaciones jerárquicas y funcionales de la estrategia de capacitación.
- Sistematización: para la interpretación, confrontación, modificación y construcción de conocimientos teórico-prácticos sobre la capacitación para los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río.

Dentro de los métodos empíricos se utilizaron:

- Análisis documental: en el análisis de los informes de las visitas de control y asesoramiento a las entidades, el plan de trabajo individual de los especialistas, el estudio del programa de capacitación vigente, los cuales aportaron información valiosa, tanto para el diagnóstico, como para la elaboración de la estrategia de capacitación.
- La observación: en la percepción directa del proceso de capacitación, así como en el análisis de los resultados obtenidos en el mejoramiento del desempeño profesional de los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción con la estrategia propuesta.
- Entrevista: a los cuadros de la dirección con el objetivo de implicarlos en la investigación y conocer sus opiniones en cuanto a la preparación de los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción, en la planificación y resultados de la capacitación y su incidencia en el desempeño profesional.
- La experimentación: en su variante de pre-experimento pedagógico, como vía para evaluar los resultados que se obtienen en las funciones que realizan los cuadros y especialistas, con la aplicación de la estrategia de capacitación propuesta.

RESULTADOS

La aplicación, procesamiento e interpretación de los datos obtenidos, después de la aplicación de los instrumentos, arrojaron los siguientes resultados:

- El tema de investigación es pertinente y actual, en tanto constituye una propuesta para el perfeccionamiento del proceso de capacitación de los especialistas posibilitando el mejoramiento del desempeño profesional, lo cual logra un impacto en el contexto de actuación profesional, en función de asegurar, las políticas y regulaciones establecidas por el gobierno y el estado cubano en relación con la actividad de las construcciones.
- La capacitación es un problema de trascendencia en el proceso de formación permanente de profesionales, en tanto aporta conocimientos, habilidades y valores esenciales a los recursos humanos para su desempeño profesional sostenible en el contexto laboral.
- Se manifiestan insuficiencias en la motivación de los especialistas hacia los contenidos de la capacitación que reciben pues, al no relacionarse con los problemas de la práctica en la entidad laboral, estos no ven su utilidad y necesidad en su formación.
- Los especialistas presentan insuficiencias en la identificación y solución de problemas profesionales locales, vinculados a sus funciones laborales.
- No se aprovechan todas las potencialidades que existen en el contexto laboral para el desarrollo del proceso de capacitación.
- Insuficiente contextualización y sistematicidad de las acciones previstas en la estrategia de capacitación, que les permita a los especialistas actualizar y profundizar los contenidos teóricos y prácticos para su desempeño profesional.

Atendiendo a las insuficiencias detectadas, se decidió elaborar una estrategia de capacitación contextualizada, con carácter sistémico, para el mejoramiento del desempeño profesional de los implicados.

La determinación de la propuesta tuvo en cuenta los resultados del análisis de las definiciones acerca del término estrategia por diferentes investigadores de la comunidad científica.

Las consideraciones teóricas acerca de este concepto coinciden en que la estrategia se refiere a un plan, compuesto por acciones específicas sistémicas y contextualizadas, en función de objetivos formativos, para resolver problemas teórico-prácticos a corto, mediano y largo plazo.

De este modo, la estructura de la estrategia ha sido modelada por un conjunto de elementos que se fundamentaron desde el enfoque de sistema, para ser consecuente con lo que en términos de investigación científica significa la contribución a la práctica, en tal sentido su diseño tiene en cuenta la siguiente estructura:

- I. Introducción. En ella se explicitan los fundamentos de la estrategia.
- II. Diagnóstico. Ejecutado a partir de la aplicación de técnicas para la identificación de fortalezas y debilidades en la implementación de la estrategia de capacitación.
- III. Objetivo general. En él se concreta el estado deseado del proceso de capacitación para los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río.
- IV. Acciones específicas. Se orientan al perfeccionamiento del proceso de capacitación de los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río, con énfasis en un conjunto de acciones, con sus objetivos y procedimientos para alcanzarlos, así como los indicadores de medición de los avances logrados.
- V. Evaluación de la estrategia. Se evalúa el desarrollo del proceso de capacitación atendiendo a las variables e indicadores identificados en la investigación.

A continuación, se presenta la estrategia de capacitación, según la estructura asumida.

I. Introducción

La estrategia de capacitación que se presenta tiene sus fundamentos en la necesidad del perfeccionamiento de dicho proceso para mejorar el desempeño profesional de los implicados en el ejercicio de las funciones laborales.

La estrategia se sustenta en el conjunto de fundamentos filosóficos, sociológicos, psicológicos, pedagógicos y didácticos, que constituyen pilares en los que se apoyan las acciones específicas propuestas.

En ese sentido, resulta significativo el reconocimiento del Materialismo Dialéctico e Histórico como sustento filosófico de la estrategia de capacitación, y su base metodológica es por consiguiente la Teoría del conocimiento.

El aporte de esta Teoría del conocimiento se pone de manifiesto en el proceso de capacitación a través de la realidad laboral. Con este método se traza el orden de la estrategia; desde la percepción

viva (estado actual del problema), al pensamiento abstracto (apropiación de los conocimientos, actitudes y desarrollo de habilidades) hasta llegar al estado deseado que es la preparación de los especialistas en el ejercicio de sus funciones.

Desde la Sociología de la Educación, se tiene presente que la estrategia parte de considerar a la sociedad como condicionante de la formación permanente de los profesionales.

Este fenómeno debe ser tenido en cuenta durante la ejecución de las capacitaciones ya que va a establecer relaciones activas con los capacitadores, que son los responsables de poner a los cuadros en contacto con los problemas de su accionar profesional.

El medio social condiciona el proceso de capacitación a partir de las exigencias que plantean las direcciones del desarrollo de la sociedad a las entidades laborales en función de preparar a los sujetos para desarrollar sus funciones, para interactuar con el medio, transformarlo y transformarse a sí mismo.

La estrategia de capacitación tiene en cuenta en sus fundamentos psicológicos el enfoque histórico-cultural, donde la educación direcciona el desarrollo, lo cual se expresa en la relación que se establece entre la estrategia que se propone y los resultados en la preparación de los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río, a partir de la apropiación de los contenidos tratados.

La teoría del aprendizaje formativo y crecimiento personal, constituye otro aspecto importante, pues los implicados aprovechan sus potencialidades a través del aprendizaje consciente, responsable, cooperativo, transformador, modificando la realidad, desde el proceso de capacitación, demostrando su autodeterminación a través de la solución a los problemas teóricos y prácticos del proceso profesional.

Desde el punto de vista pedagógico, la estrategia parte de las concepciones pedagógicas marxistas-leninistas y martianas en las que se sustenta la pedagogía cubana, y en particular la Pedagogía Profesional y su Didáctica, en tanto que el objeto investigado es un proceso de formación de profesionales.

El hecho de adaptar la estrategia a las condiciones reales del territorio, a las problemáticas relacionadas con las funciones de los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la

Construcción, adquiere una connotación especial para establecer el vínculo del proceso de capacitación con el contexto social.

La estrategia que se elabora tiene en cuenta el trabajo cooperado entre capacitadores y capacitados, a partir de la orientación, ejecución y control de tareas docentes que dinamicen la profesionalización del proceso en sí mismo.

II. Diagnóstico

Para la implementación de la estrategia se aplicó un diagnóstico con la finalidad de identificar debilidades y fortalezas existentes, así como, obtener criterios de los principales actores implicados sobre la estructura de la misma. Para ello se realizaron tres reuniones en las que se aplicó una entrevista grupal a capacitadores de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río, para la estructuración y aplicación de la estrategia de capacitación.

El análisis cualitativo del instrumento aplicado, permitió obtener un esbozo de los criterios sobre la estrategia propuesta y determinar las fortalezas y debilidades, cuya utilidad radica en la valoración de los resultados en el mejoramiento del desempeño profesional de los especialistas.

Se determinan como principales fortalezas:

- Reconocimiento de la necesidad de perfeccionar el proceso de capacitación para los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río.
- Consenso de los implicados en cuanto a la necesidad de implementar una estrategia que contemple acciones específicas, que permitan el desarrollo del proceso de capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional.
- Motivación de los cuadros y especialistas por la implementación de la estrategia de capacitación.

Se identifican como principales debilidades:

- Insuficiente preparación de los especialistas, para enfrentar las exigencias del proceso de capacitación.
- Es limitado el número de espacios de intercambio para la socialización de experiencias profesionales desde la integración de los procesos de formación y de servicios.

- Insuficiente interés de los especialistas para participar en las actividades de capacitación por no cumplir con las expectativas en cuanto a los contenidos teóricos y prácticos requeridos para su desempeño profesional.

Los criterios expuestos, permiten determinar premisas para la estructuración de la estrategia, siendo las siguientes:

- Se debe estructurar a través de acciones que direccionen y dinamicen dicho proceso.
- Debe estar encaminada hacia la motivación e integración de los actores involucrados en el proceso de formación permanente.
- Debe caracterizarse por ser democrática, flexible y participativa, sustentada en métodos productivos que estimulen la creatividad y el trabajo cooperativo para lograr en los implicados el objetivo formativo profesional propuesto.

III. Objetivo general de la estrategia

Contribuir a la apropiación, actualización y profundización de los contenidos teóricos y prácticos en los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río.

IV. Acciones específicas

1. Curso para especialistas

Objetivo: Sistematizar la ejecución de acciones intelectuales y prácticas, desde el trabajo con problemas profesionales, que propicie el logro de un alto nivel de dominio de contenidos profesionales en los especialistas, para el cumplimiento de las funciones del cargo que realizan.

2. Talleres integradores de carácter metodológico

Objetivo: Sistematizar la integración de contenidos teóricos y prácticos, a partir de la propuesta de talleres que potencien su desarrollo desde el trabajo con problemas profesionales, en aras de la participación y el debate crítico y reflexivo.

3. Seminario de preparación a los capacitadores

Objetivo: Capacitar al colectivo de capacitadores, en los fundamentos teóricos del proceso de capacitación para especialistas, para la implementación de las acciones específicas.

V. Evaluación de la estrategia

La evaluación de la estrategia de capacitación se concibe a partir del análisis de los resultados de la aplicación de cada una de las acciones específicas para el desarrollo del proceso objeto de estudio. Esta se hará a partir del comportamiento de los indicadores identificados para cada una de las acciones específicas.

Para evaluar la presencia de los indicadores se ha empleado una escala que establece la consideración de: Bajo, Medio, Alto según los valores que obtenga el mismo:

- Bajo: Si hay presencia de los indicadores identificados para cada acción específica menos de un 60% de la muestra.
- Medio: Presencia de los indicadores identificados para cada acción específica entre 60-85% de la muestra.
- Alto: Presencia de los indicadores identificados para cada acción específica superior a un 85% de la muestra.

Los indicadores utilizados son:

- Nivel de preparación de los participantes en el proceso de capacitación para su desempeño profesional: Capacidades de los participantes para solucionar problemas profesionales, acorde con las políticas, regulaciones y procesos que rigen el sistema de trabajo.
- Nivel de satisfacción de los capacitadores y cursistas: Manifestación valorativa de los implicados, respecto a la calidad del proceso de capacitación que se desarrolla como parte de la formación permanente, en función de la preparación para su desempeño profesional.
- Nivel de impacto de la preparación al colectivo de capacitadores en el desarrollo del proceso de capacitación: Referido a la medida en que los resultados del seminario de preparación sean capaces de satisfacer las expectativas sociales y profesionales de los miembros del colectivo de capacitadores.

DISCUSIÓN

A nivel internacional, y particularmente en Cuba, un primer aspecto a dilucidar está dado por las variadas definiciones y posiciones adoptadas acerca del término capacitación, donde se utiliza indistintamente, aunque con propósitos similares: entrenamiento, adiestramiento, preparación o superación, sin ahondar suficientemente en sus particularidades. En ello se evidencia, a criterio de los autores, más confluencias que diferencias, por lo diverso de este proceso, donde se articulan las necesidades de sus beneficiarios, sus principales actores y los escenarios donde se desarrolla, las modalidades que se asumen, los resultados a los que se aspira y sus impactos.

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.

La capacitación es un imperativo de importancia social que permite preparar los recursos humanos con habilidades y destrezas que le permitan un correcto desempeño en sus funciones profesionales. El acelerado desarrollo por el que transita la sociedad exige profesionales competentes que posean actitudes y habilidades que aseguren un desempeño laboral de excelencia.

La capacitación 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 u oficio a la par de los avances científico-técnicos y tecnológicos.

En la presente investigación, a partir de las ideas que se destacan con anterioridad, consideran que la capacitación consiste en un proceso continuo, dinámico donde se adquieren o desarrollan habilidades que contribuyen a elevar la preparación de los recursos humanos y le posibilita a la organización pasar a estadios superiores en el proceso de aprendizaje hasta convertirse en una organización que aprende y se supera.

Los procesos de capacitación van siempre asociados a procesos de cambio y, por tanto, dirigidos a preparar a los miembros de la organización para lograr el estado cualitativamente superior que se quiere alcanzar. En este sentido debe diseñarse sobre la base de lo que quiere el cliente y también sobre esta base es que debe medirse. En otras palabras, es necesario identificar el alcance de la capacitación que se va a desarrollar y esto debe quedar determinado en los objetivos que se definan, pues su efectividad deberá estar enfocada a cumplir con una función muy importante, formar y

educar en forma sistémica y contextualizada a los trabajadores. Por lo tanto, la capacitación de los recursos humanos deberá ser un proceso planeado, constante y permanente, en el sentido de que los trabajadores puedan adquirir las competencias necesarias para desempeñar bien su trabajo o adquirir valores, estilos, trabajo en equipo, entre otras.

Los análisis realizados en esta investigación posibilitaron concluir que la preparación teórico-práctica de los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción de Pinar del Río, al presentar dificultades exige la implementación de una estrategia de capacitación contextualizada y con carácter sistémico, de manera que contribuya a la apropiación, profundización de contenidos y al accionar coherente de todos los implicados en el proceso profesional.

La estrategia de capacitación diseñada se sustenta, desde el punto de vista filosófico en la teoría del conocimiento de Lenin (1967); tiene en cuenta en sus fundamentos psicológicos el enfoque histórico-cultural de Vigotsky (1981) y la teoría del aprendizaje formativo y crecimiento personal de Bermúdez y Pérez (2004).

De este modo, la estrategia de capacitación para los especialistas de la Oficina de Inspección Estatal de la Construcción en Pinar del Río que se propone tiene en cuenta las consideraciones realizadas por De Armas y Lorences (2004), que son asumidas en esta investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Añorga Morales, J., & Valcárcel Izquierdo, N. (2004). *La teoría de los sistemas de superación y el capacitador como gestor del progreso*. Cátedra Educación Avanzada. Centro de Postgrado en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona".
- Arronte Blanco, A., Cardoso Rojas, L. E., & Gato Armas, C. A. (2024). Capacitación en proyectos de desarrollo local: Necesidad para cuadros y especialistas de economía y planificación. *Mendeive. Revista de Educación*, 22(1), e3649.
<http://mendeive.upr.edu.cu/index.php/MendeiveUPR/article/view/3649>
- Bermúdez Morris, R., & Pérez Martín, L. (2004). *Aprendizaje Formativo y Crecimiento Personal*. Pueblo y Educación.

De Armas, N., & Lorences, J. (2004). *Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa*. Documento monográfico en soporte digital.

ftp://server_ceces.upr.edu.cu

Herrera Miranda, G. L., & Horta Muñoz, D. M. (2016). Superación pedagógica y didáctica: necesidad impostergable para los profesores y tutores del proceso de especialización. *EDUMECENTRO*, 8(2), 19-33.

http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/624/html_126

Lenin, V. I. (1967). *Cuadernos filosóficos*. t-XXXVIII; Obras completas. La Habana.

Infante, V., & Breijo Worosz, T. (2017). Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. *Mendeive. Revista de Educación*, 15(1), 57-64.

<http://mendeive.upr.edu.cu/index.php/MendeiveUPR/article/view/972>

Pérez Menéndez, A., & Gato Armas, C. A. (2024). Capacitación sobre delincuencia económica. Necesidad para cuadros de la Empresa Transporte de Cargas y Pasajeros. *Mendeive. Revista de Educación*. 22(1), e3649.

<http://mendeive.upr.edu.cu/index.php/MendeiveUPR/article/view/3649>

Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAM*, (82), 1-26.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Sánchez Hernández, A., Gato Armas, C. A., & León Morejón, Y. (2021). Acercamiento a la categoría capacitación didáctico-metodológica de los docentes de la Educación Médica. *Pedagogía y Sociedad*, 24(61), 114-132.

<http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia.y.sociedad/article/view/1331>

Vigotsky, L. S. (1981). *Pensamiento y lenguaje*. Pueblo y Educación.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores

Los autores participaron en el diseño y redacción del artículo, en la búsqueda y análisis de la información contenida en la bibliografía consultada.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional