

La capacitación para el desempeño profesional de especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de la Dirección de Trabajo en Pinar del Río

Training for the professional performance of Specialists in Administration of Human Resources in the Work Board of Pinar del Río

Autores:

Lic. Odalys Hernández Machín. IPEL "Eliseo Caamaño"

Dr. C. Carlos Alberto Gato Armas. UPR "Hermanos Saíz Montes de Oca"

cgato@ucp.pr.rimed.cu

MSc. Jannet Pérez Triguero. IPEL "Eliseo Caamaño"

Resumen:

El presente artículo ofrece una visión del proceso de capacitación de especialistas en Gestión de los Recursos Humanos para el mejoramiento de su desempeño profesional en la Dirección de Trabajo en Pinar del Río. Se revelan referentes teóricos desde la consulta valorativa de la bibliografía, que a consideración de los autores, pueden facilitar la elaboración del diseño y la ejecución de alternativas de capacitación que tengan en cuenta las características y particularidades del contexto en el cual se utilizan.

Palabras claves: capacitación, desempeño profesional, recursos humanos.

Abstract

The article offers a vision of the training process of specialists in Administration of Human Resources for the improvement of their professional performance in the Work Board in Pinar del Río. Theoretical referents are revealed through the appraisal of specialized bibliography. That, according to the authors, can facilitate the building up of the design and the implementation of training alternatives that could have into account the characteristics and particularities of the context in which these are used.

Key words: training, professional performance, human resources.

Algunos elementos acerca de la capacitación de especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de la Dirección de Trabajo en Pinar del Río

La dinámica del contexto histórico social actual, demanda la profundización en el conocimiento de las bases teóricas y los preceptos que fundamentan la capacitación como modalidad de formación permanente, suscrito a los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos, de manera que permita establecer estrategias institucionales para este recurso laboral.

Por ello, las transformaciones que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (**MTSS**) y en particular las que se desarrollan en la Dirección de Trabajo (**DT**), requieren de un pensamiento emprendedor, reflexivo, integrador y creativo, de ahí la necesidad de estudiar y perfeccionar las concepciones sobre la capacitación de los especialistas en gestión de los recursos humanos en las condiciones específicas de la provincia de Pinar del Río.

Son variadas las definiciones y posiciones adoptadas por distintos autores acerca del término capacitación. En este sentido, según el reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales, se define como el "...conjunto de acciones de preparación que desarrollan 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". R.M. No. 29, (2006: 1)

En este sentido, se puede plantear que desde el enfoque de este reglamento, la dirección del proceso de capacitación debe responder a las exigencias de los procesos de producción o servicios y a las transformaciones graduales que deben producirse en el conocimiento científico-técnico y tecnológico de los recursos humanos para su desempeño profesional exitoso.

Sobre esta base, y desde una posición científica más específica, existen autores como Ruges y Ramírez (1997); Añorga y otros (1998), (2004); López (2002); Torres (2004); González (2012); entre otros, que definieron este proceso siguiendo perspectivas distintas.

El análisis de los aspectos más relevantes apuntados por los autores referidos, durante la sistematización realizada, permitió determinar algunos rasgos fundamentales que distinguen el contenido del término capacitación de otros:

1. La capacitación es un proceso.
2. Va dirigida a resolver problemas de la práctica en las entidades laborales, que pueden ser actuales o prospectivos.
3. Tiene un carácter formativo, permanente, sistémico, flexible, contextualizado, dirigido, diferenciado y transcurre durante el desempeño profesional.
4. Su finalidad es el desarrollo de modos de actuación de los sujetos implicados, para su mejoramiento profesional y humano.
5. Sus objetivos están dirigidos al desarrollo, profundización y actualización de conocimientos, habilidades, valores y actitudes.

La consideración de los presupuestos planteados permite destacar, aquellos aspectos que en la postura adoptada en el análisis, son válidos y aplicables en la investigación. En este sentido se define operativamente la **capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de la Dirección de Trabajo** como: Proceso formativo permanente, sistémico, dirigido y flexible, con el propósito de preparar a los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos en el contexto de la Dirección de Trabajo, a partir de la ampliación, actualización y/o profundización de contenidos profesionales teórico-prácticos en materia laboral, salarial y de seguridad y salud en el trabajo, que satisfagan las necesidades e intereses individuales y colectivos, actuales y prospectivos de la entidad, encaminado al mejoramiento del desempeño profesional, acorde con las exigencias sociales de esta dirección.

El análisis teórico anterior permite el acercamiento a los antecedentes de la capacitación de especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de la Dirección de Trabajo en Cuba, que constituye un punto de partida válido para comprender las peculiaridades de la preparación de estos profesionales.

Antecedentes históricos del proceso de capacitación de especialistas en gestión de los recursos humanos de la Dirección de Trabajo en Pinar del Río

Las condiciones actuales del desarrollo del MTSS como Organismo de la Administración Central del Estado (**OACE**), han generado una serie de necesidades asociadas a la formación de un especialista en Gestión de los Recursos Humanos capaz de asumir las funciones inherentes a su cargo de forma integral, con una preparación que le permita orientar, dirigir, controlar y evaluar sistemáticamente la política del estado y el gobierno en materia laboral, salarial, seguridad y salud del trabajo, seguridad social y prevención, asistencia y trabajo social. Según Acuerdo No. 6176 de fecha 13 de noviembre de 2007 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, que aprueba el Reglamento de las Administraciones Locales del Poder Popular en esta nueva etapa de la sociedad cubana.

La evolución histórica de la capacitación de estos especialistas, en Cuba, se ha desarrollado espontáneamente, a la par de la gestión estratégica de los recursos humanos de las instituciones de la Dirección de Trabajo, para el logro de un alto desempeño en la esfera económica y social y el nuevo modelo de gestión de la seguridad social.

La revisión documental realizada permitió destacar que en antes del triunfo de la revolución surge el llamado Ministerio del 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. A partir de este momento se constituyeron las Delegaciones Provinciales en cada provincia y se organizaron las delegaciones regionales.

En el caso particular de Pinar del Río, en cada municipio, existía un personal que atendía la Justicia Laboral y el frente femenino, cuyo personal solo contaba con determinados conocimientos empíricos para el desempeño de sus funciones.

En el momento en que se aprobaba una nueva resolución, decreto o ley por el MTSS se realizaban seminarios nacionales de preparación de los técnicos, de manera que pudieran llevar a cabo una orientación eficiente para el cumplimiento de las mismas.

En el año 1971 se crea el Instituto Nacional de Estudios de 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 MTSS en la provincia, específicamente en San Juan y Martínez, donde se formaban obreros calificados en Normación del Trabajo. 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, brindándose 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.

En el año 1988 fueron enviados técnicos al Instituto de Estudios del Trabajo de Moscú en la antigua URSS, a realizar cursos de Adiestramiento en temáticas laborales.

En el año 1996 se comienzan a impartir en el IPEL cursos para los técnicos de las Direcciones de Trabajo, teniendo en cuenta el calificador de cargos.

Con la división político administrativa desaparecen las regiones y las Delegaciones Provinciales pasan a llamarse Dirección Provincial del Trabajo del Poder Popular con una doble subordinación administrativa al Poder Popular y metodológicamente al recién constituido Comité Estatal del Trabajo y Seguridad Social, instituyéndose en cada municipio las Direcciones de Trabajo. En el año 2001 pasa a llamarse Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el que se identifica actualmente. Los calificadores de cargos que existían eran los siguientes:

- Técnico y especialista en Organización del Trabajo y los Salarios.
- Técnico y especialista en Recursos Laborales.
- Técnico y especialista en Protección e Higiene del Trabajo.
- Técnico y especialista en Seguridad y Asistencia Social.

A partir del año 2006, se establece un calificador propio del MTSS que es de perfil amplio, desaparecen los calificadores anteriores y se crea un nuevo cargo que es el de Especialista en Gestión de los Recursos Humanos, el mismo tiene como función asesorar, orientar y controlar las políticas nacionales aprobadas por el MTSS en materia laboral, abarcando de manera integral la organización del trabajo y estimulación, seguridad y salud en el trabajo, empleo y capacitación, por tal motivo la capacitación de estos especialistas requiere de un tratamiento diferenciado.

En esencia, se aprecia que el medio laboral ha de crear las condiciones propicias para que los Especialistas en Gestión de los Recursos Humanos puedan ejecutar de manera práctica los conocimientos y habilidades adquiridas.

El impetuoso 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.

El análisis teórico efectuado en este epígrafe permite identificar las direcciones hacia las cuales se debe encaminar el proceso de capacitación en las condiciones específicas de la Dirección de Trabajo en Pinar del Río, ellas son:

- Incorporación de la capacitación como factor de desarrollo de los recursos laborales y de la sociedad.
- Relación entre la centralización y la descentralización en el desarrollo de las actividades de capacitación.
- Integración de las formas y contenidos de la capacitación, para dar una mejor respuesta a los problemas de preparación que se presentan en las direcciones de trabajo.
- Cambios en los contenidos de la capacitación, de muy disciplinares a enfoques más interdisciplinarios.
- Incorporación de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en el desarrollo de las actividades de capacitación.
- Potenciación del IPEL como centro para la capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos, aprovechando entre otras, las posibilidades para el trabajo cooperado.
- El carácter normativo y jurídico mediante resoluciones que establecen las características y el alcance de los procesos de capacitación.

En la actualidad las nuevas condiciones y retos de este siglo, exigen la renovación de los sistemas de capacitación, como parte de la formación permanente integral, que permitan el mejoramiento del desempeño profesional de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de la Dirección de Trabajo.

Desde este análisis del proceso de capacitación de especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de la Dirección de Trabajo, objeto que se estudia en esta investigación, los autores encaminan su interés hacia los referentes teóricos acerca del mejoramiento del desempeño profesional, aspecto que se desarrolla a continuación.

Referentes teóricos acerca del mejoramiento del desempeño profesional en la capacitación del especialista en Gestión de los Recursos Humanos de la Dirección de Trabajo

Abordar el desempeño profesional en la sociedad contemporánea, se ha convertido en una necesidad social muy importante, en tanto los adelantos científico-técnicos y tecnológicos, la producción y generalización de conocimientos, las diferencias entre los países desarrollados y los que están en vías de desarrollo y la globalización neoliberal, entre otros, exige la preparación de los recursos humanos para el logro del objetivo que le confiere la sociedad.

La variedad de posiciones investigativas y referenciales consultadas, permitió reconocer diferentes puntos de vista, y con ello la amplia gama de términos que se asocian al concepto desempeño en diferentes acepciones: desempeño laboral, desempeño profesional, desempeño profesional pedagógico, desempeño pedagógico profesional y desempeño desde el puesto de trabajo, entre otros.

Dentro de las consideraciones teóricas resulta necesario destacar que desde el soporte epistemológico de la Educación Avanzada, un significativo grupo de investigadores que operan con este concepto, hallan rasgos comunes en su definición conceptual.

En consecuencia, el primer rasgo que se manifiesta, es que el citado concepto trabajado por la comunidad de investigadores de la Educación Avanzada opera siempre desde la definición de este término.

En su sistematización, los investigadores han tendido a asociar el concepto desempeño con: capacidad, competencia, proceso y modo de actuación.

En consonancia con la evolución y su consecuente sistematización, se asume como la definición más coherente con el referente epistemológico, teórico y metodológico de la Educación Avanzada la definición siguiente: Desempeño profesional: "Capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir, durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no solo lo que sabe hacer". (Añorga, 2009: 78)

Toda vez asumida, la definición del concepto desempeño profesional desde el referente de la Educación Avanzada y relacionado con los especialistas en gestión de los recursos humanos de la Dirección de Trabajo, se exponen a continuación aquellas características que la distinguen:

1. Esta definición se refiere al desempeño profesional como proceso y también como producto, visto en los objetos propios de la pedagogía que es el contenido de esta definición.
2. Su carácter procesal permite identificar acciones propias de los especialistas en gestión de los recursos humanos, con independencia de su formación básica.
3. Se revela la posibilidad de valorar y suscitar transformaciones en las actitudes, comportamientos, y responsabilidades de estos especialistas en un contexto concreto y en dependencia de la modalidad que se trate.

A modo de cierre

El contexto mundial requiere de la preparación permanente de todos los trabajadores para desempeñarse con eficacia en su lugar de trabajo, asumiendo con mente flexible los cambios y nuevas tecnologías que se suceden vertiginosamente.

Abordar el desempeño profesional desde la capacitación en el contexto actual del progreso científico – técnico y tecnológico, en todas las ramas de la economía y la sociedad, implica tener en cuenta la necesidad de elevar la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y valores que le permitan al individuo desenvolverse con éxito en la profesión y alcanzar los objetivos que le confiere la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- AÑORGA, J., y OTROS. (1998): Hacia la búsqueda del Humanismo en la Educación Avanzada. Centro de Postgrado en Ciencias Pedagógicas. ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
- AÑORGA ET AL. Glosario de términos de la Educación Avanzada. UCPEJV. La Habana, Cuba; 2009: p. 78.
- CÁNOVAS, T. (2006): Propuesta de capacitación para el personal docente de la Educación Preuniversitaria. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ICCP. Ciudad de La Habana. Cuba.
- DEL REAL, J. (2008): Estrategia para la Capacitación Pedagógica de los facilitadores del Programa Audiovisual cubano de educación Básica elemental de jóvenes y adultos. "Yo sí puedo seguir". Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño. La Habana. Cuba.

- GATO, C. A. (2012): Concepción pedagógica del proceso de capacitación para los docentes de la rama industrial en la ETP en Pinar del Río. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ICCP. Ciudad de La Habana. Cuba.
- GONZÁLEZ RIVERA, P. L. (2005): Modelo de capacitación desde la Historia Contemporánea, para los profesores en ejercicio de Secundaria Básica en Pinar del Río. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. CECES. Ciudad de La Habana. Cuba.
- LÓPEZ, J. (2002): Marco Conceptual para la Elaboración de una Teoría Pedagógica. 2002. (En soporte digital)
- MTSS. (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.
- RESOLUCIÓN No 8 de 2005: Reglamento General sobre Relaciones Laborales. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- RUGES, M. y RAMÍREZ, P. (1997): Libro de administración de la capacitación. Serie la capacitación efectiva. Tijuana. México.
- TAMAYO, J. (2009): Sistema de capacitación para asesores de alfabetización y Educación Básica para personas jóvenes y adultas. Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño. La Habana. Cuba.
- TORRES, G. (2005): Propuesta de un modelo de capacitación para los dirigentes de la Educación Técnica y Profesional. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
- VENTO, J. C. (2010): Estrategia pedagógica para la capacitación laboral ambiental de trabajadores no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas "Rafael María de Mendive". Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Pinar del Río, 2010.