



## La capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las Organizaciones Empresariales

### The training for the improvement of the professional acting of the specialists in administration of the Human Resources of the Managerial Organizations

Jannet Pérez Triguero<sup>1</sup>, Odalys Hernández Machín<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Máster. Profesora Asistente. Instituto Provincial de Estudios Laborales «Eliseo Caamaño Álvarez». Pinar del Río. Correo electrónico: [jannet.perez@upr.edu.cu](mailto:jannet.perez@upr.edu.cu)

<sup>2</sup>Lic. Profesora Instructora. Instituto Provincial de estudios Laborales «Eliseo Caamaño Álvarez». Pinar del Río. Correo electrónico: [odalys@isprrimed.cu](mailto:odalys@isprrimed.cu)

Recibido: 17 de marzo 2016.

Aprobado: 1 de septiembre 2016.

#### RESUMEN

El presente artículo pretende fundamentar el proceso de capacitación de especialistas en gestión de los Recursos Humanos para el mejoramiento de su desempeño profesional en las Organizaciones Empresariales en Pinar del Río. Como proceso de carácter formativo, permanente, sistémico, flexible y contextualizado, en aras de elevar la apropiación de conocimientos, habilidades y valores de estos

especialistas que le permitan ser más competitivos profesionalmente. Se revelan referentes teóricos importantes desde la consulta valorativa de bibliografía relacionada con el contexto histórico social actual de la capacitación.

**Palabras clave:** Capacitación; Desempeño Profesional; Recursos Humanos; Organizaciones Empresariales.

#### ABSTRACT

The present article seeks to base the process of specialists' training in administration of the Human resources for the improvement of its professional acting in the Managerial Organizations in Pinegrove of the River. As process of formative, permanent, systemic, flexible character and contextualized, for the sake of the appropriation of knowledge, abilities and these specialists' values that, allow him professionally to be more competitive rising. They are revealed relating theoretical important from the consultation bibliography valorativa related with the current social historical context of the training.

**key words:** Training; Acting Professional; Human resources; Managerial organizations.

#### INTRODUCCIÓN

##### La capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las Organizaciones Empresariales en Pinar del Río: Una necesidad Social

En las condiciones actuales de desarrollo y cambios exigidos por el entorno, las organizaciones empresariales comprenden la necesidad de que los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos estén cada vez más capacitados y actualizados en materia laboral y salarial, ya que estos son los encargados de llevar a cabo la selección, la contratación, la formación y el empleo de las personas que son

necesarias para formar parte de una plantilla organizacional, para así conseguir los objetivos estratégicos propuestos. Abarcando de manera integral la organización del trabajo y la seguridad y salud en el trabajo, por tal motivo, la capacitación de estos especialistas requiere de un tratamiento diferenciado.

Se requiere entonces que, la capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las Organizaciones Empresariales sea eficaz y específica, dada la exigencia y el modo de actuación de los sujetos implicados, para su mejoramiento profesional y humano. A partir de la integralidad de contenidos, contemplando y combinando formas, modalidades y recursos necesarios, para de esta forma potenciar conocimientos, habilidades y destrezas para el desarrollo de competencias laborales

Su éxito depende de la correcta determinación de necesidades considerando las exigencias del desarrollo territorial, las proyecciones futuras de desarrollo social y económico, así como los requerimientos que se imponen en la contemporaneidad, aparejados a las necesidades individuales desde una perspectiva sostenible.

En tal sentido, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del Instituto Provincial de Estudios Laborales planifica, organiza, dirige y ejecuta las acciones de capacitación de la Educación Técnica y Profesional continua; para de esta forma contribuir a alcanzar la excelencia en el desempeño profesional de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las Organizaciones Empresariales en Pinar del Río.

Lo anterior exige 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 de las

Organizaciones Empresariales en 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 Rivera (2005); Cánovas (2006); Del Real (2008); Vento (2009); Tamayo (2009); Gato (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:

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

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 las Organizaciones Empresariales* 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 empresarial, a partir de la ampliación, actualización y/o profundización de contenidos profesionales teórico-prácticos en política laboral y salarial, 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.

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

## DESARROLLO

### **Evolución histórica del proceso de capacitación de especialistas en gestión de los recursos humanos de las Organizaciones Empresariales en Cuba.**

Resulta interesante conocer la evolución y el desarrollo que ha ido alcanzando la capacitación, como una premisa para elevar las competencias laborales en las organizaciones empresariales. La revisión documental realizada por la autora permitió destacar que después del triunfo de la revolución la categoría capacitación, referida a los especialistas en gestión de los recursos humanos de las organizaciones empresariales en Pinar del Río, se asocia al llamado Ministerio del Trabajo (MINTRAB), existiendo delegaciones provinciales en cada provincia.

Estas delegaciones provinciales estaban conformadas por personas con determinados conocimientos empíricos en el desempeño de su función. En aquel entonces no se formaban especialistas para este sector, en el momento que se aprobaba una nueva resolución, decreto o ley por el MINTRAB se realizaban seminarios nacionales para preparar a los técnicos en la orientación del cumplimiento de las mismas.

En el año 1971, con la división político administrativa desaparecen las delegaciones provinciales y se nombran Direcciones Provinciales del Trabajo del Poder Popular con subordinación metodológicamente al recién constituido Comité Estatal del Trabajo y Seguridad Social, instituyéndose en cada municipio las Direcciones de Trabajo.

En el año 2001, se nombra Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS); con el que se identifica actualmente.

Otro elemento importante para el estudio que se realiza lo constituye el hecho de que la capacitación de los especialistas, ha estado asociada,

esencialmente a la historia del Instituto Provincial de Estudios Laborales (IPEL); por lo que realizar una búsqueda sobre la evolución que ha tenido esta categoría, exige profundizar en la historia de esta institución.

De igual manera, la inexistencia de una verdadera periodización de este proceso en Pinar del Río, obliga a establecer determinadas etapas históricas que faciliten el conocimiento de los hechos y tendencias principales del proceso de capacitación.

Prácticamente, la primera década de la Revolución cubana, en relación con los recursos humanos se dedicó a la formación del base técnico material que exigía el nuevo modelo económico.

El primer indicio sobre la capacitación oficial de trabajadores, asociada a los recursos humanos en Pinar del Río, no estuvo relacionada con los especialistas que, de manera directa, se desempeñan en esta área. Si bien el hecho tuvo carácter institucional escolarizado, se relacionó con la preparación de trabajadores, en 1971, como Jueces Legos que conformaban los Consejos de Trabajo de las entidades laborales. Al mismo tiempo, esta escuela constituye la génesis de los actuales Instituto Provincial de Estudios Laborales.

La capacitación de estos especialistas pasa al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social cuando, en 1974 se crea la Escuela Provincial de Normación del Trabajo, denominada Escuela de Capacitación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Prácticamente en esta etapa aún no se puede hablar de una capacitación propiamente dicha y consolidada para los especialistas en gestión de los recursos humanos; en relación con ello, solo se realizaban debates de la Ley 1100 de 1963 sobre la Seguridad Social.

La necesidad de desarrollar la capacitación de estos especialistas se hace más latente, así como la formación

por curso para trabajadores (CPT) de obreros calificados se la agrega la formación como técnicos medios. Un momento importante fue el traslado de la escuela en el año 1977, hacia la capital provincial con el nombre de Instituto Provincial de Estudios Laborales «Eliseo Caamaño Álvarez» (IPEL).

En la nueva institución continúa la formación de obreros calificados y se inicia la formación de técnicos medios en materia laboral y salarial, en coordinación Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Ministerio de Educación, bajo el asesoramiento metodológico de los departamentos provinciales de ETP, donde los Institutos de Estudios laborales fueron los responsables de ejecutar dicha formación, a través de planes de estudios, con requisitos establecidos para dicha enseñanza,

Para los especialistas en gestión de los recursos humanos de las organizaciones empresariales, durante este período de 1977 hasta 1985, el Centro Nacional de Formación y Desarrollo de Cuadro instancia rectora y de asesoramiento metodológico, enviaba por dirigido, exámenes a las diferentes provincias del país, esto era de forma autodidacta sin recibir curso alguno, solo estudiándose la Ley y las Resoluciones existentes en aquella época. En el año 1979, surge la especialidad de Protección e Higiene en el Trabajo, y en el año 1982 se complementan las especialidades de Derecho laboral y Organización del Trabajo y los Salarios.

Sin embargo, es preciso destacar que no tan solo el IPEL desarrollaba formación en las especialidades antes mencionadas, paralelo a ello en este periodo lo hacía la escuela de capacitación del Sindicato de Trabajadores de Cuba, y la escuela de capacitación del Ministerio de la Agricultura.

La década de 1990 se caracteriza como una época histórica, precisamente por la

llegada del periodo especial y uno de los elementos que la marcan propiamente en el año 1994 es la disipación de técnico medio en dicha especialidad. Desde entonces no existe formación regular inicial de nivel medio en gestión de los recursos humanos.

La desaparición del técnico medio en las especialidades estudiadas hasta entonces responden a orientaciones coyunturales de la máxima dirección del país, debido a que la disponibilidad de demandas de fuerza calificada de los territorios fue cubierta por un periodo de tiempo prolongado.

A partir de ese entonces, el IPEL modifica su estructura y solo se encarga de capacitar, actualizar y perfeccionar a los especialistas en gestión de los recursos humanos de las organizaciones empresariales, respondiendo a la estrategia del Centro Nacional de Formación y Desarrollo de Cuadro y a la del Consejo de la Administración Provincial.

En consecuencia, con lo anterior resulta innegable entonces el fortalecimiento de la capacitación de los especialistas en gestión de los recursos humanos de las organizaciones empresariales, pues de sus capacidades, habilidades, conocimientos, destrezas y de su actividad constante y creadora, dependen en gran medida el desarrollo y el éxito de la organización en la que laboran.

El estudio de sistematización teórica realizado en este epígrafe ha permitido identificar las direcciones hacia las cuales se debe de encaminar el proceso de capacitación de las Organizaciones Empresariales en Pinar del Río, ellas son:

- Correcta determinación de las necesidades de aprendizajes de estos especialistas.
- Cambios en los contenidos de la capacitación, de muy disciplinares a enfoques más interdisciplinarios.

- Integración de las formas y contenidos de la capacitación, para dar una mejor respuesta a los problemas de preparación que se presentan en las Organizaciones Empresariales.
- Relación entre la centralización y la descentralización en el desarrollo de las actividades de capacitación.
- El carácter normativo y jurídico mediante resoluciones que establecen las características y el alcance de los procesos 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 patrimonio mayor que las organizaciones empresariales poseen en la actualidad es el grado de capacitación de su personal que será tanto más eficiente, cuando más elevada sea la preparación y la calidad de sus empleados. Por otra parte, el empleado capacitado se siente más seguro de sí mismo porque sabe que podrá enfrentarse con éxito a los problemas que profesionalmente puedan plantearsele.

### **Referentes teóricos acerca del mejoramiento del desempeño profesional en la capacitación del especialista en Gestión de los Recursos Humanos de las Organizaciones Empresariales.**

En la sociedad contemporánea el desempeño profesional se ha convertido en una realidad social muy importante, influido por factores como los adelantos científico-técnicos, la producción y generalización de los conocimientos, las diferencias entre los países desarrollados y los que están en vías de desarrollo y la globalización neoliberal, entre otros, exigen la preparación de los recursos humanos para el logro del objetivo que le confiere la sociedad.

Para el logro de socializar los adelantos entre las nuevas generaciones, transmitir costumbres, valores y desarrollar las personalidades individuales, se deben realizar estudios relativos a los recursos humanos.

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 las Organizaciones Empresariales, se exponen a continuación aquellas características que la distinguen:

- 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.
- Su carácter procesal permite identificar acciones propias de los especialistas en gestión de los recursos humanos, con independencia de su formación básica.
- 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.

## CONCLUSIONES

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.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Añorga Morales, J., Robau, D. L., Magas, G., Caballero, E., & del Toro, A. J. (1995). *Glosario de términos de Educación*

- Avanzada. CENESEDA, ISPEJV, La Habana, Cuba.
- Añorga Morales, J., y Fernández González, A. M. (1998) *Hacia la búsqueda del Humanismo en la Educación Avanzada*. Ciudad de La Habana. Cuba. Centro de Postgrado en Ciencias Pedagógicas. ISPEJV.
  - Cánovas Suárez, T. (2006) *Propuesta de capacitación para el personal docente de la Educación Preuniversitaria*. Tesis (Doctoral dissertation, Ministerio de Educación-Instituto Central de Ciencias Pedagógicas). Ciudad de La Habana. Cuba.
  - Carballea, J. C. V. (2010). *Estrategia pedagógica para la capacitación laboral ambiental de trabajadores no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas» Rafael María de Mendive*. Universidad de Ciencias Pedagógicas» Rafael María de Mendive».
  - Del Real, J., & Ricardo, 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*. (Doctoral dissertation, Tesis en opción a Doctor en Ciencias Pedagógicas. ISP «Rafael María de Mendive). CECES. Ciudad de La Habana. Cuba.
  - López Hurtado, J., Esteva Boronat, M., Rosés, M. A., Chávez Rodríguez, J., Valera, O. & Ruiz Aguilera, A. (2002). *Marco conceptual para la elaboración de una teoría pedagógica*. *Compendio de Pedagogía*. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
  - M. R. (2005). 8/2005. *Reglamento general sobre relaciones laborales*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Ciudad de La Habana, Cuba.
  - 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.
  - Pérez Torres, G. (2004). *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, La Habana.
  - 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 EBJA* (Doctoral dissertation, tesis doctoral, IPLAC, La Habana, CUBA).