



Evolución histórica de la capacitación pedagógica de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos

Historical evolution of the pedagogical training of specialists in Human Resources Management

Evolução histórica da capacitação pedagógica dos especialistas na Gestão dos Recursos Humanos

Jannet Pérez Triquero¹, Vadim Aguilar Hernández²

¹ Instituto Provincial de Estudios Laborales. (IPEL). Pinar del Río. Cuba.
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7767-157X>.

Correo electrónico:
jannet.perez@upr.edu.cu

² Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Monte de Oca". Cuba.
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2690-6380>.

Correo electrónico:
vadim.aguilar@upr.edu.cu

Recibido: 03 de julio, 2019

Aceptado: 28 de febrero, 2020

RESUMEN

La actualización del modelo económico y social cubano ha generado una serie de necesidades asociadas a la capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo, por tener el encargo social de asesorar, evaluar y controlar metodológicamente las disposiciones y regulaciones que establece el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en política laboral y salarial. Se presenta una visión de la situación actual del proceso de capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo en Pinar del Río, a partir de la aplicación de un grupo de métodos que resultaron esenciales como el análisis de documentos, la entrevista y la encuesta, donde se revelan referentes teóricos desde una consulta valorativa de la bibliografía 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. En tal sentido, el artículo tuvo como principal objetivo el de realizar un acercamiento a la evolución histórica del proceso de capacitación de los especialistas en gestión de recursos humanos, el enfoque histórico-cultural, la relación hombre-sociedad, la pedagogía general y la Pedagogía Profesional. Se recomienda este estudio como opción válida para perfeccionar el proceso de capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo.

Palabras clave: capacitación; recursos humanos; direcciones de trabajo; modos de actuación profesional pedagógicos.

ABSTRACT

The updating of the Cuban economic and social model has generated a series of

needs associated with the training of specialists in Human Resources Management of the work directorates for having the social mandate to assess, assess and control methodologically the provisions and regulations established by the Ministry of Labor and Social Security in labor and salary policy. A vision of the current situation of the training process is presented in the specialists in Human Resources Management of the work addresses in Pinar del Río, from the application of a group of methods that were essential, such as the analysis of documents, the interview and the survey, where theoretical references are revealed from a bibliographic consultation of the bibliography and a group of considerations of different authors is taken into account, based on the dialectic- conjugation of the pedagogical and labor processes under an e teaching-learning focus. In this regard, the main objective of the article was to make an approach to the historical evolution of the training process for materialist specialists, the historical-cultural approach, the man-society relationship, general pedagogy and Professional Pedagogy. This study as a valid option to improve the training process of specialists in human resources management of work addresses.

Keywords: training; human resources; work directions; pedagogical professional performance modes.

RESUMO

A atualização do modelo económico e social cubano tem gerado uma série de necessidades associadas à formação de especialistas em gestão de recursos humanos nos departamentos do trabalho, uma vez que estes têm a responsabilidade social de assessorar, avaliar e controlar metodologicamente as disposições e regulamentos estabelecidos pelo

Ministério do Trabalho e da Segurança Social em matéria de política laboral e salarial. É apresentada uma visão da situação atual do processo de formação dos especialistas em Gestão de Recursos Humanos das direções de trabalho em Pinar del Río, com base na aplicação de um conjunto de métodos que se revelaram essenciais como a análise de documentos, a entrevista e o levantamento, onde são reveladas referências teóricas a partir de uma consulta avaliativa da bibliografia e um conjunto de considerações de diferentes autores, com base na conjugação dialética dos processos pedagógico e de trabalho sob uma abordagem ensino-aprendizagem. Neste sentido, o principal objectivo do artigo foi abordar a evolução histórica do processo de formação de especialistas em gestão de recursos humanos, a abordagem histórico-cultural, a relação entre o homem e a sociedade, a pedagogia geral e a Pedagogia Profissional. Este estudo é recomendado como uma opção válida para melhorar o processo de formação dos especialistas em Gestão de Recursos Humanos das direções de trabalho.

Palavras-chave: capacitação; recursos humanos; orientações de trabalho; modos pedagógicos de atuação profissional.

INTRODUCCIÓN

Las condiciones histórico-concretas en que vive el mundo desde principios del siglo XXI están marcadas por la dinámica de complejos procesos de transformaciones o reajustes, sobre todo en los planos económico, político y social. Dichos cambios se asocian muchas veces a la realización efectiva de una remodelación o reforma radical de las políticas educativas y a la revisión de determinados valores

sociales importantes en los que estas se sustentan.

El estado cubano, reconociendo esta necesidad, educa a las nuevas generaciones, acorde con lo más avanzado de las ciencias en el mundo, con las mejores tradiciones de la historia y de la cultura y, sobre todo, con las posibilidades y exigencias de la sociedad y sus proyecciones.

Sin embargo, este fin impone un gran reto a las entidades laborales 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.

Para la autora, las direcciones de trabajo se asumen como entidades laborales, estructuras clave para la ejecución y control de la implementación de las disposiciones y regulaciones que establece el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en política laboral y salarial, 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.

De modo que, los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos, por tener el encargo social que establecen las direcciones de trabajo, se convierten en una prioridad ineludible, donde la capacitación es de vital importancia para el desarrollo de modos de actuación profesional pedagógico en las funciones laborales que desarrollan, desde una perspectiva flexible, integradora y contextualizada al modelo económico-social cubano.

El tema de la capacitación de los recursos humanos de las entidades laborales

adquiere cada día una mayor relevancia; a tal efecto, es inherente al contexto nacional e internacional, por lo que ha sido abordada por diferentes autores como: Gámez (2012); Alonso, Gato & Díaz (2016); Infante & Breijo (2017), Barrial & Gato (2017) entre otros.

Como regularidad, todos estos autores coinciden en señalarla como actualización, superación, preparación, formación permanente o capacitación, según el contexto en que se estudie, como una de las principales insatisfacciones que en la actualidad tiene lugar en cualquier institución docente de formación de profesionales.

En este empeño, las indagaciones teóricas en torno a la capacitación constituyen un referente de valor teórico para esta investigación, que brinda posibilidades de estudiar y sistematizar el proceso de mejoramiento de los recursos humanos en función del desarrollo de conocimientos, habilidades, hábitos, capacidades, actitudes y valores, con un carácter formativo, permanente, sistémico, flexible y contextualizado, de manera que contribuya a elevar el nivel de competitividad del profesional.

En este sentido, los especialistas en gestión de recursos humanos como profesionales de las direcciones de trabajo poseen poca experiencia en la labor como asesores metodológicos en las entidades laborales; como especialistas que imparten docencia en la Educación Técnica y Profesional (ETP) y como tutores de las prácticas que se realizan en las entidades laborales, funciones instituidas en el convenio de colaboración del MTSS y el Ministerio de Educación (MINED), sobre las relaciones de cooperación para la formación de fuerza de trabajo calificada en las especialidades de Gestión del Capital Humano.

De manera particular, esta necesidad se convierte en una insuficiencia que debe ser atendida, desde un proceso pedagógico responsable de modificar, perfeccionar las tareas básicas de educar e instruir, con un nivel de habilidades, capacidades y actitudes con las que los profesionales expresen su desarrollo en las funciones laborales; con carácter histórico concreto y generalizador en el proceso de formación profesional de la educación, el que por su naturaleza es creativo.

Consecuente con las ideas anteriores, el Instituto Provincial de Estudios Laborales (IPEL), como institución docente, asume la capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo, como un proceso pedagógico para el logro de una educación integral y humanista, orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, lo cual permite elevar la efectividad del trabajo profesional.

Estas problemáticas han sido comprobadas a partir de la exploración inicial realizada a las direcciones de trabajo en Pinar del Río, con la utilización de métodos empíricos, unido a la experiencia de los autores con más de 10 años de docencia. Ello, desde el estudio teórico realizado, ha permitido determinar un grupo de fortalezas y debilidades existentes en el proceso de capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos para el desarrollo de modos de actuación profesional pedagógicos en sus funciones laborales. Entre las principales fortalezas se encuentran: el reconocimiento de los cuadros de la necesidad que poseen los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de la capacitación para el desarrollo de modos de actuación pedagógicos en sus funciones laborales; la posibilidad que ofrece el IPEL para facilitar

la capacitación a los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo en Pinar del Río; el rediseño de la estrategia de capacitación de las direcciones de trabajo, incluyendo temas relacionados con las funciones laborales de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos para el desarrollo de modos de actuación profesional pedagógicos, y la experiencia del claustro de docentes del IPEL.

La investigación tuvo carácter explicativo y siguió el enfoque interpretativo. Fue desarrollada en las 11 direcciones de trabajo en Pinar del Río, seleccionando 50 especialistas de recursos humanos; además, fueron incluidos en la población 10 cuadros de las direcciones de trabajo. Se establece como principal objetivo el de realizar un acercamiento a la evolución histórica del proceso de capacitación de los especialistas en Gestión de Recursos Humanos.

Como parte de la búsqueda de información fueron consultados varios documentos oficiales del MINED, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tesis de doctorado e informes de la dirección provincial de la ETP. Los métodos esenciales utilizados fueron el análisis de documentos, la entrevista y la encuesta. Aunque la mayor información se obtuvo a partir del período revolucionario, se consideró necesario comenzar con un breve análisis sobre lo sucedido desde el siglo XIX en relación con la temática estudiada.

DESARROLLO

La capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo en Pinar del Río

El nuevo siglo se caracteriza por la afluencia, cada vez más, de empresas e instituciones de diverso tipo, lo que, consecuentemente, impacta en la necesidad de contar con profesionales competentes que logren satisfacer las exigencias del mercado del trabajo en el actual milenio.

Cuba, en particular, bajo el influjo de las instituciones que la sustentan, se encuentra inmersa en un proceso de perfeccionamiento del modelo económico 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.

La dinámica del contexto histórico social actual exige la profundización en el conocimiento de los referentes teóricos que fundamentan la capacitación, necesarios para esta investigación, suscrito a los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo, para luego crear estrategias institucionales para este recurso laboral.

En coincidencia con el objeto de la presente investigación, instituciones como la Organización Internacional del Trabajo

(OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), concuerdan en que "... la viabilidad de las estrategias que fomenten la educación permanente se vincula a la existencia de programas de enseñanza técnica y profesional que no solo aspiren a proporcionar conocimientos científicos sino que lo hagan con flexibilidad técnica y apostando al desarrollo de un núcleo de competencias básicas y aptitudes genéricas necesarias para una rápida adaptación a la dinámica del progreso profesional constante" (CINTERFOR/OIT, 2006, pp. 41-64).

Al efecto, la capacitación profesional fue definida en 1993 por la citada organización como "... dar un suplemento de conocimientos teóricos y prácticos, a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacionales de un trabajador o mejorar su desempeño en el puesto de trabajo, u obteniendo la competencia adicional requerida para ejercer otra ocupación afín o reconocidamente complementaria de la que posee" esta visión. La capacitación se refiere a la preparación devenida por medio de acciones planificadas y dirigidas al mejoramiento del desempeño de una determinada función que puede, o no, coincidir con las actividades propias a desarrollar en su puesto de trabajo.

Indudablemente, 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 especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo.

Este proceso en Cuba, 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 dirigidas 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" (MTSS, 2006, p. 1).

Es importante precisar que, desde la visión de este documento normativo, las acciones de capacitación se dirigen a dar solución priorizada a las necesidades de adiestramiento laboral a los recién graduados de las educaciones Superior y Media Superior Profesional; la formación para el desempeño en varios oficios; la preparación a los trabajadores para que alcancen el requisito de calificación formal según la idoneidad; la elevación de la calificación de los trabajadores dentro del cargo y la formación en función de la asimilación de nuevas tecnologías, procedimientos y sistemas de trabajo.

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 un modo de actuación cuya manifestación exprese el desarrollo profesional, tanto individual como colectivo; y la creación de un clima armonioso que incremente la motivación por el trabajo de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo.

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.
- Se desarrolla desde el puesto de trabajo.
- 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 y valores profesionales.

El análisis suscitado conduce a considerar la capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo como: proceso de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en el marco de una institución educativa (escuela entidad laboral) con carácter permanente, sistémico, planificado e integral, que contribuye al perfeccionamiento profesional de los especialistas para el desarrollo de modos de actuación profesional-pedagógico en el contexto de las direcciones de trabajo, que satisfagan las necesidades e intereses

individuales y colectivos, actuales y perspectivas de las instituciones, requeridos para su desempeño profesional y acorde con las exigencias actuales del proceso profesional.

La conducción de las acciones de capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo debe ser objeto de análisis, seguimiento y perfeccionamiento continuo, de acuerdo con las condiciones concretas del diagnóstico de la entidad; por ello debe incluirse en los planes generales de la institución y debe ser asumida por la máxima estructura de dirección.

El análisis de las consideraciones teóricas en torno a la capacitación de los recursos humanos permite el estudio histórico tendencial de ese proceso en el caso particular de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo de las instituciones en Cuba y en la provincia de Pinar del Río, que constituye un punto de partida válido para entender las especificidades de la preparación de estos profesionales.

Antecedentes y evolución histórica del proceso de capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo

La preparación de los recursos humanos en Cuba data de antes de 1959, pues en la etapa prerrevolucionaria se desarrollaban alternativas de preparación a los trabajadores. Dicha formación estaba influenciada por el pensamiento de ilustres figuras. En aquel entonces, la vía principal para adquirir preparación era el autodidactismo.

Los cambios económico-sociales ocurridos en el país a partir de 1959, con el triunfo de la Revolución Cubana, significaron el trazado de elevadas metas de transformación en la estructura económica, la conciencia social y las condiciones de vida del pueblo.

El logro de tales metas se ha apoyado durante los últimos 50 años en la firme voluntad de realizar un vasto programa de política laboral que comprende a los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo como sus principales protagonistas.

Según autores como Alonso, Gato & Díaz (2016), la capacitación relacionada con el sector educacional se inicia de manera oficial e institucionalizada a partir del triunfo de la Revolución.

Si bien en el ámbito internacional este concepto había surgido a finales de los años 50 del pasado siglo, en el ámbito nacional aún no era manejado y no lo sería hasta casi 40 años después; en este lapsus de tiempo prevaleció el concepto Recursos Humanos.

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 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 objeto de investigación. De esta manera, el estudio

ha sido realizado a partir de los períodos siguientes.

Etapas de 1971 hasta 1976

Prácticamente la primera década de la Revolución cubana, en relación con los recursos humanos, se dedicó a la formación de la 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 estas direcciones. 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 del actual IPEL.

La capacitación de estos especialistas pasa al MTSS cuando, subordinada al mismo, en 1974 se crea la Escuela Provincial de Normación del Trabajo, denominada Escuela de Capacitación del MTSS. La necesidad de organizar la Gestión de los Recursos Humanos de las entidades laborales obliga a formar Obreros Calificados en Normación del Trabajo, a partir de los trabajadores que se desempeñaban en este trabajo; sin embargo, desde la apreciación de esta autora, el hecho no debe ser considerado como capacitación, pues el otorgamiento del título de Obrero Calificado exigía el vencimiento de un plan de estudios de formación inicial completa.

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 de las direcciones de trabajo; en relación con ello, solo se realizaban debates de la Ley 1100 de 1963 sobre la Seguridad Social.

Etapas de 1977 hasta 1989

La necesidad de desarrollar a los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos se hace más latente y, a la formación por Curso para Trabajadores (CPT) de Obreros Calificados, se la agrega la formación como Técnicos Medios (1977). 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".

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 MTSS y MINED, bajo el asesoramiento metodológico de los departamentos provinciales de Educación Técnica y Profesional, donde los IPEL fueron los responsables de ejecutar dicha formación, a través de planes de estudios, con requisitos establecidos para dicha enseñanza.

Es ahí donde, de manera descentralizada, se capacita a los técnicos de las delegaciones en temáticas relacionadas con la actividad laboral, brindándose información de temas muy específicos sin interrelacionar los mismos. Eran evidentes las insuficiencias en la integración de contenidos de la capacitación y su influencia en la preparación integral de los implicados.

Para los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos, durante el período de 1977 hasta 1985, el Centro Nacional de Formación y Desarrollo de Cuadro

(CNFDC), 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 período, lo hacía la Escuela de Capacitación del Sindicato de Trabajadores de Cuba, y la Escuela de Capacitación del Ministerio de la Agricultura.

En el año 1988 fueron enviados técnicos al Instituto de Estudio del Trabajo de Moscú en la antigua URSS, a recibir cursos de adiestramiento en temáticas laborales, lo cual significó un paso de avance en materia de preparación de los recursos humanos.

Con la división político-administrativa, desaparecen las regiones y las delegaciones provinciales pasan a llamarse Dirección Provincial de Trabajo del Poder Popular con una doble subordinación, administrativamente al Poder Popular y metodológicamente al recién constituido Comité Estatal del Trabajo y Seguridad Social, instituyéndose en cada municipio las direcciones de trabajo.

Con la creación de las direcciones de trabajo se establecen los siguientes calificadores de cargos.

- 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.

Etapa de 1990 hasta 2001

La década de 1990 se caracteriza como una época histórica, precisamente por la llegada del período especial. Uno de los elementos que la marcan propiamente en el año 1994 es la disipación de Técnico Medio en la especialidad de Recursos Humanos. Desde entonces no existe formación regular inicial de nivel medio en el área de los Recursos Humanos; decisión que responde a políticas del organismo de la administración del Consejo de Estado.

A partir de ese entonces, el IPEL modifica su estructura y solo se encarga de capacitar a cuadros, reservas, especialistas y trabajadores de las direcciones de trabajo, para desempeñarse en el área de Recursos Humanos, respondiendo a la estrategia del Centro Nacional de Formación y Desarrollo de Cuadros (CNFDC) y al Consejo de la Administración Provincial (CAP).

En consecuencia, y teniendo en cuenta las características de la provincia y las necesidades de aumentar la productividad de sus producciones y servicios en un período especial lleno de carencias, se hace necesaria la organización inmediata del sistema de preparación y superación de los cuadros y reservas, especialistas y trabajadores que lideran tales actividades en el territorio, del cual el IPEL forma parte.

Dada esta situación inesperada en la gestión de los diferentes procesos, se hizo necesario crear modalidades en la gestión del conocimiento con la creación de un pensamiento creativo y analítico con enfoque proactivo hacia el futuro, basado en el análisis de las consecuencias de la toma de decisión con el objetivo de salvaguardar los principios de la revolución y las conquistas logradas por el pueblo, protagonistas de estos hechos.

Precisamente, para dar continuidad al proceso de capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo, fue el IPEL quien con su gestión docente preparativa y de entrenamiento hizo posible, dentro de tantas necesidades, convertir la gestión del hombre en una cultura eficaz, eficiente y efectiva, de las cuales el momento histórico que hoy vivimos es testigo de los resultados.

Resulta innegable entonces el perfeccionamiento de la capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos que se desempeñan en estas direcciones de trabajo. Por consiguiente, la necesidad de perfeccionar esta actividad le impone un reto al mencionado instituto, como responsable de la capacitación continua de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos.

A partir del año 2001 pasa a llamarse MTSS, con el que se identifica actualmente.

Etapas de 2002 hasta la actualidad

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 los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo en la provincia.

Es importante destacar la Resolución # 34 de 2005 del MTSS, la cual autoriza al instituto a impartir enseñanza posgraduada. Desde ese entonces se desarrollan acciones de capacitación como: cursos, habilitaciones, postgrados, diplomados, seminarios, talleres, conferencias, y asesorías. Para ello, todos los programas diseñados responden a un proceso paulatino de articular las necesidades de capacitación con mayor grado de coherencia.

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 denominado Especialista en Gestión de los Recursos Humanos, que tiene como función asesorar, orientar y controlar las políticas nacionales aprobadas por dicho ministerio, en materia laboral, abarcando de manera integral la organización del trabajo y estimulación, seguridad y salud en el trabajo, empleo y capacitación; de ahí el carácter diferenciado que debe tener la preparación de estos especialistas.

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 aplicar en la práctica los conocimientos y habilidades adquiridas en la solución de problemas profesionales.

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 capacitación se tracen objetivos precisos, sólidos y en correspondencia con las exigencias del

momento, utilizando formas y vías 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 entidad en la que laboran.

Una nueva función estatal es asignada al IPEL a partir del curso 2009-2010, dada la carencia de especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo; se le asigna al MINED la formación inicial de Técnicos Medios, esta vez en la especialidad de Gestión de Capital Humano, donde el MTSS a través de los IPEL es el órgano asesor que participa en las tareas relacionadas con la planificación y utilización de esta fuerza de trabajo calificada de la que es rector. Además, participa en el desarrollo de estrategias y acciones conjuntas, en función de lograr las matrículas y graduaciones en esta especialidad a partir de las demandas, así como del perfeccionamiento sistemático de validación del diseño de los planes de estudio y programas de la especialidad; trabaja en la elaboración, revisión y evaluación de los libros de textos vigentes; actualiza a los docentes de los Institutos Politécnicos, en materia de trabajo, seguridad y salud del trabajo y de seguridad social que se establece; colabora en las propuestas de objetivos de los exámenes finales estatales y participa en los tribunales de calificación.

Hoy, la capacitación de las entidades laborales se rige por el Decreto Ley No. 350/ 2017 del Consejo de Estado, que la esboza 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.

Esta norma jurídica 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.

Sin embargo, en correspondencia con las exigencias actuales del modelo económico cubano, se considera importante para los autores incorporar otro elemento al término de capacitación utilizado en esta norma jurídica, el modo de actuación profesional pedagógico. Este deberá caracterizarse por las actitudes y habilidades profesionales donde predomine el compromiso social y las actuaciones novedosas, independientes y creativas en las funciones laborales que desarrollan los especialistas en las entidades laborales.

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 especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo, que se convierten en interpersonales, en la medida en que crece el sentimiento positivo de los especialistas ante la capacitación y su aprendizaje.

Se reconoce que la capacitación, en tanto proceso de enseñanza-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.

Con esta perspectiva, Infante & Breijo (2017) la conciben 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 Infante & Breijo (2017), "no puede existir una práctica educativa científica sin una teoría pedagógica sólida que la fundamente y responda a los requerimientos de esa práctica".

De igual manera, Infante & Breijo (2017) 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.

Finalmente, el análisis de la caracterización histórica permitió identificar que el proceso de capacitación transitó por distintas reformas producto de las aspiraciones políticas, sociales y económicas de cada momento histórico.

Los resultados planteados con anterioridad conducen a pensar que el proceso de capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos ha sido tratado de manera que necesita ser renovado, desde un proceso pedagógico permanente, sistémico y planificado que conduzca a la preparación de los especialistas en sus modos de actuación profesional-pedagógico.

El IPEL como centro de capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo

La actualización del modelo económico y social cubano condiciona la necesidad de introducir cambios en el proceso de capacitación. A tal efecto, las entidades laborales y sus centros de capacitación adquieren más relevancia en el desarrollo y consolidación de los problemas profesionales específicos.

La capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos debe tener relación directa con los procesos laborales. Esta intención, según el Decreto ley 45 de 1981 del Consejo del Estado, atribuye al Ministerio de Educación la responsabilidad de orientar y dirigir la política estatal única en la capacitación de los trabajadores, para el mejor desarrollo de la economía nacional, la que se aplica tanto en los centros docentes del Sistema Nacional de Educación, como en los centros de capacitación de los organismos y órganos del Estado; dispone además que se establezcan las regulaciones para la formación profesional.

El decreto 350/2017 del Consejo de Estado refuerza y conjuga la utilización efectiva de las potencialidades y capacidades de las instituciones de la Educación Técnica y Profesional y los centros de capacitación como instituciones docentes de formación permanente y continua de la ETP.

Estas normas jurídicas facilitan las relaciones entre los Centros Politécnicos (CP) y las entidades laborales. La ETP cubana debe responder al sistema sociolaboral para y por el cual existe.

Según Mena (2016), los CP deben adecuarse a las condiciones imperantes en las entidades laborales y en la sociedad y a la evolución previsible de esas condiciones. Una de las mayores polémicas de la ETP está relacionada con su carácter terminal. Oficialmente, la responsabilidad de un CP ha culminado con el egreso del estudiante, después de vencer el currículo que lo forma profesionalmente para su desempeño sociolaboral. Sin embargo, al asumir el enfoque de la ETP compartida, se asumen también sus etapas: la preparación para el acceso a la ETP, el proceso de ETP inicial y lo que sucede después del egreso del estudiante.

Elo significa que la responsabilidad del CP no termina con la entrega del título, en tanto los profesionales en ejercicio necesitan periódicamente recalificarse, actualizarse o simplemente capacitarse en función de los continuos cambios y avances científico-técnicos que ocurren en los procesos laborales. Para ello se cuenta con los centros de capacitación, instituciones docentes encargadas de la educación postgraduada de la ETP.

Esta tarea también es del CP, cuando se habla de educación postgraduada rápidamente se piensa en la universidad. Sin embargo, aunque la ETP en su aspecto

micro se refiere al nivel medio superior, en su carácter de formación profesional también está obligada a mantener una educación del trabajador graduado a lo largo de toda la vida laboral mediante los centros de capacitación. Por tanto, el concepto ETP continua del trabajador recoge en sí mismo tanto a la educación inicial como a la formación profesional permanente (Abreu & Soler, 2015). Si bien los CP no constituyen universidades, deben cumplir determinadas funciones relacionadas con la formación continua a lo largo de toda la vida laboral.

Además de generar conocimientos, como principio pedagógico condicionante, basan su gestión en la integración con entidades laborales correspondientes.

Consecuente con las ideas anteriores, el IPEL tiene la misión de planificar, organizar, dirigir y ejecutar las acciones de capacitación para contribuir a alcanzar la excelencia en el desempeño profesional de los cuadros, reservas, especialistas y trabajadores de las direcciones de trabajo en política laboral y salarial, así como cumplir con lo establecido en el convenio de trabajo entre el MINED y el MTSS referente al Técnico Medio en Gestión de Capital Humano. El proceso de integración del Centro Politécnico con la entidad laboral en la capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos es una alternativa esencial para integrar la formación inicial y permanente que se remite al trabajo cohesionado con las direcciones de trabajo. Es decir, la adecuación del proceso pedagógico al proceso laboral.

Para ello cuenta con el personal calificado para llevar a cabo la capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos teniendo en consideración las transformaciones que ha sufrido el sistema de trabajo y seguridad social en

nuestro país como parte de la actualización del Modelo Económico Cubano.

A partir de la celebración del VI Congreso del PCC fueron aprobados los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021 (Partido Comunista de Cuba, 2017), con el fin de llevar a cabo la actualización del Modelo Económico Cubano. Como análisis de la marcha de instrumentación de los lineamientos 138, 145 y 146 se actualiza la Estrategia Provincial de Preparación y Superación de Cuadros, donde se implican los principales centros de capacitación de territorio bajo la rectoría del CAP hasta el año 2015.

Entre sus aspectos medulares se encuentran la preparación político-ideológica en el centro de las actividades, con vistas a dotar con argumentos ideopolíticos, conocimientos, habilidades científico-pedagógicas y técnico-profesionales, así como la aplicación de concepciones, estilos, métodos y técnicas de dirección, sólidamente fundamentadas desde el punto de vista científico, para alcanzar la eficiencia, eficacia y economía en la utilización de los recursos humanos, materiales y financieros.

En las condiciones actuales y en función del cumplimiento de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021 (Partido Comunista de Cuba, 2017), se plantea la necesidad de continuar elevando la calidad del proceso docente educativo profundizando en el estudio de los aspectos teórico-metodológicos en que se sustenta la capacitación.

Referentes teóricos acerca del desarrollo del modo de actuación profesional pedagógico en el proceso de capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo

La capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo 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 especialista en Gestión de los Recursos Humanos, requiriendo una actitud creadora y una cuidadosa organización, ejecución y control de sus acciones pedagógicas para la formación del profesional.

Un acercamiento al tema de la formación del profesional y el desarrollo del modo de actuación en la actividad pedagógica, revela que este ha resultado de interés para la comunidad científica en los últimos años. Desde diferentes enfoques, diversos autores como Gámez (2012) Alonso, Gato & Díaz (2016), Páez (2017), Mena (2017) entre otros, se han referido al él.

El análisis de estas definiciones permite afirmar que para que los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo puedan desarrollar modos de actuación, 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 conduzca a la integración de contenidos

(pedagógicos, didácticos y técnicos) para incidir sobre los objetos 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 especialistas, 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 desarrollo del modo de actuación profesional pedagógico.

En esta dirección permite explicar los modos de actuación 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 porqué y el para qué de la actuación de la persona y la ejecutora o cognitiva-instrumental, que apunta al cómo y al con qué se realiza dicha actuación. En este caso se ocupa básicamente el cómo y el con qué se realiza la actuación, 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 Aguilar & Mena (2014); Abreu & Soler (2015); Benítez & Mena (2016); Aguilar (2016); Montenegro & Cueto (2017); Rodríguez & Breijo (2017) entre otros. 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 especialistas.

Es importante reconocer que los modos de actuación profesional-pedagógicos de la capacitación, en el contexto en que se desarrolla esta investigación, implican 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 especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo en Pinar del Río, desenvolverse con eficiencia en el proceso profesional y contribuir al logro de las metas que le confiere la sociedad.

CONCLUSIONES

La consideración de los presupuestos planteados, a partir de los resultados de la revisión documental desde diversos autores y posiciones teóricas permitió el acercamiento a la capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo, definida operativamente como el proceso formativo permanente, sistémico y dirigido, con el propósito de preparar a los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo, a partir de la adquisición, actualización y perfeccionamiento de los conocimientos, habilidades y valores relacionados con la formación del profesional y el desarrollo del modo de actuación en la actividad pedagógica, que satisfagan las necesidades y los intereses individuales y colectivos, actuales y perspectivas de las instituciones, requeridos para su desempeño profesional, acorde con las exigencias actuales del proceso profesional.

El análisis tendencial del proceso de capacitación tratado contribuye, en el marco teórico-metodológico de la investigación, al perfeccionamiento del proceso de formación permanente en el contexto institucional municipal de Pinar del Río, en tanto revela la evolución de la formación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo. Desde la sistematización realizada se exponen argumentos que demuestran la pertinencia de la capacitación para la formación del profesional y el desarrollo del modo de actuación en la actividad pedagógica de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo en Pinar del Río.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu., R. L.; y Soler., J. L. (2015). Didáctica de la Educación Técnica y Profesional. La Habana: Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional (ISPETP). Formato digital.
- Aguilar Hernández., V. & Mena Lorenzo., J. (2014). El proceso de inserción laboral de los estudiantes de nivel medio en la rama del transporte: la evaluación de su efectividad. *Mendive. Revista de Educación*, 12(4), 442-449. Recuperado de <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/736>
- Aguilar Hernández., V. (2016). Desafíos de la investigación en la Enseñanza Técnica y Profesional en Cuba. *Mendive. Revista de Educación*, 14(1), 1-8. Recuperado de <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/821>
- Alonso Valdés., M.; Gato Armas., C.; & Díaz Cabrera., J. (2016). La superación profesional técnica de docentes que imparten elementos de economía y legislación laboral en la educación técnica y profesional. *Mendive. Revista de Educación*, 14(1), 93-99. Recuperado de <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/800>
- Benítez León., S. & Mena Lorenzo., J. (2016). Evolución histórica de la formación y desarrollo de habilidades profesionales en la especialidad Mecánica Industrial, en Pinar del Río. *Mendive. Revista de Educación*, 14(4), 302-307. Recuperado de

- <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/883>
- Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo CINTERFOR/OIT. (2006). Aprendizaje permanente y otros aportes para la configuración de políticas y sistemas de formación. En: La nueva Recomendación 195 de OIT. Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Montevideo: p. 41-64.
- Cuba. Partido Comunista de Cuba. (2017). Lineamientos de la política económica y social del partido y la revolución para el período 2016-2021. Ciudad de La Habana. Cuba: PCC.
- Gámez Iglesias., A. (2012). Economía de empresas: teoría y práctica. La Habana: Editorial Pueblo y Educación, p. 35.56.
- Gato Armas., C. A. (2017): La comunicación pedagógica en la especialidad Agronomía de la Educación Técnica y Profesional. Revista IPLAC. 2, p.30, 45.
- Barrial Martínez., A. (2017). La capacitación en gestión documental para gestores y técnicos de archivos de las instituciones municipales. *Mendive. Revista de Educación*, 15(2), 226-241. Recuperado de <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1014>
- Infante Becerra., V.; y Breijo Woroz., T. (2017). Mirada histórica al proceso de Capacitación en el Mundo. *Mendive. Revista de Educación*, 15(1), 57-64. Recuperado de <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/972>
- 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: MTSS
- Mena Lorenzo., J.A. (2016). Pedagogía Profesional y/o Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional. Una Ciencia en construcción. Revista Pedagogía Profesional. Universidad Enrique José Varona. 14(1).
- Mena Lorenzo., J.A. (2017). Integración Educación trabajo: necesidad de la Formación profesional, Editorial Académica Española, ISBN:978-3-84-84-78-77.
- Montenegro, P. L., Cueto, R. N., & Mena Lorenzo, J. A. (2017). Una aproximación al carácter investigativo de la Educación Técnica y Profesional cubana actual. *Revista española de educación comparada*, 30, 136-149. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6254515>
- Páez Paredes., M. (2017). El trabajo de los colectivos pedagógicos como potenciadores del aprendizaje pedagógico organizacional. Revista Orbita Científica. 23(96).
- Rodríguez Fuentes., S. y Breijo Woroz., T. (2017) Estrategia para el desarrollo de modos de actuación profesional

competentes en los profesores
habilitados. *Mendive. Revista de
Educación*, 15(1), 480-491.
Recuperado de
<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1224>.

Los autores declaran no tener conflictos
de intereses.

Contribución de los autores:

Los autores han participado en la
redacción del trabajo y análisis de los
documentos.

Conflicto de intereses:



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial
4.0 Internacional
Copyright (c) Jannet Pérez Triquero, Vadim Aguilar Hernández