

Evento Territorial Universidad 2018

TÍTULO: SISTEMA DE CAPACITACIÓN DEL COLECTIVO LABORAL EN EL CENTRO UNIVERSITARIO MUNICIPAL DE CONSOLACIÓN DEL SUR.

VIII FORO DE LAS ORGANIZACIONES GREMIALES Y SINDICALES EN LA UNIVERSIDAD.

TITLE: TRAINING SYSTEM OF THE LABOR COLLECTIVE IN THE MUNICIPAL UNIVERSITY CENTER OF CONSOLATION OF THE SOUTH.

Autores: MsC. Isabel Reinoso Castillo. Centro Universitario Municipal “Hermanos Saíz Montes de Oca”. Cuba. Directora CUM. isarec@upr.edu.cu

MsC. Juan Carlos Hernández Martín Centro Universitario Municipal “Hermanos Saíz Montes de Oca”. Cuba. jcarlos63@upr.edu.cu

MsC. Noraida Garbizo Flores. Centro Universitario Municipal “Hermanos Saíz Montes de Oca”. Cuba. norita@upr.edu.cu

Resumen

Actualmente en el escenario nacional, se mantienen y se incrementan las demandas y necesidades de capacitación y formación para el colectivo laboral, ampliándose a las temáticas relacionadas con la labor sindical, reconociéndose lo realizado por la CTC y sus sindicatos a lo largo de la historia para preparar al personal en correspondencia con lo que demandan los nuevos tiempos. Desde la organización sindical de base se logra que estos se preparen en los disímiles temas que se corresponden con las necesidades e intereses de superación del colectivo laboral. La universidad contribuye en gran medida a lograr este propósito desde la organización sindical de base y de otros espacios que se han creado. Solo así podremos contar con un colectivo laboral comprometido e innovador capaz de dar respuesta a las diferentes situaciones que se les pueda presentar utilizando diversas vías para la preparación política e ideológica. La capacitación incluye al no docente, teniendo en cuenta que estos formas parte del sistema de influencias educativas y formativas de los educandos, ejerciendo gran influencia en la formación de valores del alumnado que hoy se encuentra matriculado en el centro. El sistema comprende tres componentes fundamentales: la preparación técnica profesional, legislación jurídica laboral y preparación política e ideológica a través de las asambleas sindicales, cursos, talleres y conferencias de actualización nacional e internacional.

Palabras claves: capacitación, universidad, organización sindical de base, colectivo laboral.

Summary

Currently, in the national scenario, the demands and needs of training and training for the labor collectivity are maintained and increased, expanding to issues related to trade union work, recognizing what has been done by the CTC and its unions throughout

history. Prepare the staff in accordance with what the new times demand. From the basic trade union organization, these are prepared in the different subjects that correspond to the needs and interests of overcoming the labor collectivity. The university contributes greatly to this purpose from the basic trade union organization and other spaces that have been created. Only then will we be able to count on a committed and innovative working group capable of responding to the different situations that can be presented using various avenues for political and ideological preparation. The training includes non-teaching, taking into account that these forms part of the system of educational and formative influences of students, exerting great influence in the formation of values of the students that today is enrolled in the center. The system comprises three fundamental components: professional technical preparation, legal labor legislation and political and ideological preparation through trade union assemblies, courses, workshops and national and international updating conferences. Keywords: training, university, grassroots trade union, labor union.

INTRODUCCIÓN:

La organización sindical en la universidad debe desempeñar un papel importante, en la capacitación del personal que labora en la institución, la que debe corresponderse con las transformaciones y la actualización del nuevo modelo económico y social del país.

Ante las cambiantes condiciones que vive el mundo actual, se requiere de un colectivo laboral que se encuentre dotado de conocimientos habilidades y capacidades para desempeñar no solo la responsabilidad que le ha correspondido, sino que necesita una preparación general, entre las que se incluyen la preparación técnico profesional, de cultura general, en legislación jurídico laboral y desde el punto de vista político ideológico.

En el presente trabajo se expresa la necesidad de preparar a los afiliados desde la propia organización de base, para que adquieran determinadas herramientas que le permitan en un momento determinado dar respuesta a las situaciones que se le presenten, con responsabilidad y con los conocimientos necesarios para hacer frente a cualquier manifestación de subversión, indisciplina social u otras.

Se concibe la capacitación 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. (Resolución No. 29/06).

El trabajo tiene como propósito fundamental diseñar un sistema de capacitación para el colectivo laboral del Centro Universitario Municipal de Consolación del Sur, con énfasis en el personal no docente, que permita elevar el nivel de preparación de los mismos

para contribuir a la formación de un profesional integral altamente preparado y comprometido con la Revolución.

Desde el punto de vista político e ideológico, es necesaria la capacitación y preparación del colectivo laboral, así como desde lo socio económico, de manera que les permita prepararse para la defensa de las conquistas del socialismo, divulgar las tradiciones de lucha del pueblo cubano y establecer un diálogo de saberes con los estudiantes, con argumentos sólidos, convincentes y desarrollar valores, sobre la base de los principios que defendemos.

La capacitación se desarrolla de manera sistemática, sistémica e integral, a partir de diferentes vías y medios que permiten lograr los objetivos propuestos que es tributar al logro de la misión de la institución garantizando la formación de un egresado competente, comprometido con la Revolución y con una cultura integral, la misma se realiza desde el puesto de trabajo o fuera de este, mediante determinados cursos, talleres, conferencias de actualización, para que adquieran un conocimiento general e integral que les permita el logro de los objetivos de la institución.

Desarrollo:

La formación de los recursos humanos en cualquier centro laboral contribuye a la preparación, actualización e incremento de conocimientos, habilidades y destrezas, ya sea del área específica en la cual se desempeña el personal, o en otras áreas de interés para la institución, lo que le permite el desempeño eficiente de sus funciones.

Al triunfo de la Revolución los trabajadores en el país fueron reivindicados con la aprobación de las leyes revolucionarias que buscaban garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, plasmadas en instrumentos jurídicos como La Carta Magna, el Código del Trabajo, entre otras, en los que se refleja de manera explícita el derecho a la educación y superación de trabajadores/as.

La capacitación en el CUM se desarrolla como un proceso sistemático, continuo, sistematizado, encaminado a desarrollar habilidades, conocimientos y capacidades, que parte del diagnóstico de las necesidades de superación del colectivo, tomando como base los resultados de la evaluación, el diagnóstico tiene la particularidad de que se va actualizando de manera permanente y de manera personalizada, el que sirve para elaborar el plan de capacitación del personal no docente.

A partir de la bibliografía consultada siguiendo el criterio de algunos autores, se define la **CAPACITACIÓN** como un sistema de acciones y actividades coherentes e integrales que se planifican y ejecutan para elevar y actualizar los conocimientos, habilidades y convicciones del colectivo laboral, dotarlos de una preparación holística que le permita desempeñar de manera eficiente y eficaz la labor que realiza. (De la autora, 2017).

Para llevar a cabo la capacitación de trabajadores se utiliza en el Centro Universitario Municipal diferentes vías y medios en correspondencia con las particularidades de esta entidad y teniendo en cuenta la misión que a ella corresponde, así como sus objetivos de trabajo.

Ante la situación que vive el país y el mundo, de globalización neoliberal, crisis económica, guerras injustas, conflictos, se incrementa la necesidad de capacitación y formación del colectivo laboral, desde la organización sindical de base, con énfasis en el personal no docente, quienes tienen también la misión de prepararse para contribuir a la formación integral de las nuevas generaciones, como el resto del personal docente.

Este personal también forma parte del sistema de influencias educativas en los estudiantes, de ahí la necesidad de su preparación. Partiendo de estos fundamentos se propone un sistema de capacitación que comprende tres componentes fundamentales, como son: preparación técnica profesional y de cultura general, preparación jurídico laboral y preparación político e ideológica.

Este conjunto de acciones que se desarrollan en la entidad laboral están dirigidas a calificar y recalificar los recursos humanos con que se cuenta, cumplir con calidad las funciones que les corresponde, desde el puesto de trabajo o fuera de este y alcanzar mejores resultados en la tarea que realizan, además proporciona que puedan elevar los conocimientos, habilidades y desarrollar convicciones en los trabajadores para asegurar un desempeño exitoso.

Lenin le daba mucha importancia a la labor que deben desarrollar los sindicatos en para la educación y superación de trabajadores, para elevar el nivel cultural de la masa trabajadora, al respecto planteaba: ... para que la labor de los sindicatos sea eficaz no basta comprender bien sus ideas, no basta estructurarlos con acierto, es preciso además... saber aproximarse a las masas... elevarlas a un grado más alto en el aspecto cultural, económico y político. (Lenin, V. I. pp. 684-685)

La actualización constante que desarrolla la organización sindical de base en el Centro Universitario Municipal (CUM) en Consolación del Sur, es una labor que se le ha concedido mucha importancia por lo que esto representa, en cuanto al sistema coherente y cohesionado de influencias educativas que deben recibir los educandos para que puedan ser egresados preparados integralmente.

La capacitación sindical universitaria en el contexto del Centro Universitario Municipal (CUM) también es concebida y se realiza desde el sistema de reuniones sindicales, porque ha sido propósito también preparar a los trabajadores no docentes desde la propia asamblea de afiliados, la superación y capacitación desde la base brinda la preparación necesaria para desempeñar una futura responsabilidad en la organización sindical del centro.

La administración es la máxima responsable de planificarle a sus trabajadores/as la superación en correspondencia con las necesidades e intereses, lo que se deriva del diagnóstico, porque hay que prestar atención a esta tarea, ya sea desde el punto de vista técnico profesional o desde el ámbito de cultura general, porque permite elevar los resultados del centro.

En el Centro Universitario Municipal (CUM) de Consolación del Sur se realizan diagnósticos certeros sobre la base de las necesidades del colectivo laboral de la institución, el que se va actualizando sistemáticamente sobre la base de los resultados

de la evaluación, con énfasis en el personal no docente, para sobre esa base preparar los contenidos de la capacitación.

El sistema de capacitación está centrado en el personal no docente del centro porque tanto los Profesores a Tiempo Completo como los Profesores a Tiempo Parcial tienen bien diseñada su superación, pero este personal queda fuera de la misma, siendo la administración del centro la máxima responsable de planificar la capacitación.

MÉTODOS Y TÉCNICAS UTILIZADOS:

Para determinar las necesidades e intereses de capacitación del personal no docente de la entidad, se utilizaron diferentes métodos y técnicas que permitieron recopilar la información necesaria para diseñar el sistema de capacitación, como son: la entrevista, la encuesta y la observación a los modos de actuación.

Entre los principales resultados del diagnóstico se pueden mencionar:

- Dificultades ortográficas.
- Poca preparación en el acontecer nacional e internacional.
- No siempre poseen la preparación adecuada para desempeñar sus funciones, en correspondencia con lo que demanda la nueva universidad cubana.
- Pocos hábitos de lectura y de información.
- Necesidad de capacitación para la elaboración del plan y presupuesto de la entidad.
- Pocos conocimientos en aspectos relacionados con la ética profesional.
- Necesidad de capacitación en temas administrativos, organización de archivos, trabajo en los almacenes, Control Interno.
- Pocas habilidades en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para desarrollar su trabajo.

Es criterio de los autores que la capacitación del colectivo laboral transita por varios momentos que conforman todo un sistema integrado, coherente y armónico y los componentes que la integran van del más simple al complejo, donde cada uno de ellos se relaciona y complementan entre sí, a pesar de tener sus características específicas, como son:

-Funciona como un proceso.

-Presupone la adquisición de conocimientos, habilidades y capacidades.

-Es flexible, dinámico, planificado y diferenciado.

-Es un sistema organizado.

Cada uno de los componentes posee determinadas vías o medios a través de los cuales se lleva a cabo la capacitación del colectivo laboral.

A partir de los resultados derivados del diagnóstico aplicado, se diseñó el sistema de capacitación teniendo en cuenta los tres componentes fundamentales concebidos y las vías a través de las cuales se han realizado las acciones.

Entre los componentes fundamentales están:

- Preparación técnico profesional y de cultura general, cuyas vías fundamentales para llevar a cabo la misma han sido los cursos de Redacción y Ortografía, Inglés y Género, así como talleres de elaboración de presupuesto, haciendo realidad el postulado leninista de la participación de los sindicatos en la elaboración de los planes económicos.
- Para desarrollar el componente de Preparación Jurídico- Laboral se utilizaron como marco o vías fundamentales las asambleas de la Sección Sindical, donde se han desarrollado temas como: Convenio Colectivo de Trabajo, Derechos y deberes de los trabajadores, Reglamento Disciplinario Interno, Emulación Socialista, Código del Trabajo, Resolución sobre capacitación de los trabajadores y temas relacionados con el trabajo sindical.
- El componente de Preparación Política e Ideológica, se le concede mucha importancia, porque está muy relacionado con lo que a diario realizamos con el estudiantado, en función de prepararlos para su actuación adecuada en la sociedad, en la Universidad, en el barrio y en su familia, es decir, para fomentar los valores patrióticos y revolucionarios en ellos, para lo cual se ha utilizado como vías esenciales los talleres con temas de actualización económica del territorio, la provincia y el país, charlas e intercambios con combatientes y principales dirigentes del partido y el gobierno del municipio, las conferencias de actualización nacional e internacional que se realizan bimestral, así como las actividades desarrolladas por las Cátedras Honoríficas, sobre todo aquellas que se realizan como parte de la extensión universitaria en el Museo Municipal que se denominan La Hora de la Universidad en el Museo, las que se realizan una vez al mes, con personalidades destacadas del municipio del arte, la literatura y la actividad científica, las que son muy amenas y han aprendido acerca de los principales hechos y efemérides más importantes.

Todos los procesos que se llevan a cabo al interior del centro se realizan de manera coordinada con la participación de la comunidad universitaria y extrauniversitaria cuando se trata de actividades de carácter extensionista.

La labor político ideológica de la universidad debe estar desprovista de esquematismo, rutina, improvisación y prestar atención a la batalla ideológica contra la subversión enemiga, porque las carencias económicas, las debilidades en el trabajo político ideológico, son caldo de cultivo para la acción subversiva del enemigo, que tiene en su mira a los jóvenes universitarios para fomentar en ellos la apatía, el interés por la sociedad de consumo, el deseo de emigrar, por eso el trabajo que realicemos con los jóvenes tiene que ser sobre bases y argumentos sólidos, convincentes, divulgar de

manera amena todo el quehacer económico, político y cultural para que ellos puedan intercambiar con los educandos y salir al paso de cualquier incomprensión o duda de estos.

Además de los cursos que se han desarrollado para capacitar a los trabajadores, como parte de ese plan están otras acciones planificadas como son:

- ❖ Curso de Informática.
- ❖ Talleres de Comunicación.
- ❖ Curso de Ética profesional.
- ❖ Curso de Control Interno.

El proceso de capacitación permanente de los trabajadores no docentes universitarios constituye un intercambio de saberes y aprendizajes significativos, de manera continua en el contexto de la actividad social. Ese proceso es esencialmente constructivo, a partir de la participación de todo el colectivo que se encuentra en la misma.

Es importante preparar a todo el colectivo laboral para que se implique en las tareas de la entidad y puedan encaminar el trabajo y responder a la misión fundamental, donde desempeña un papel esencial la capacitación del personal no docente que en ocasiones queda al margen del sistema de superación del resto del personal docente, que sí tiene bien diseñado su plan y controlado por la UPR, para que puedan elevar el nivel de conocimientos de su actividad específica y de cultura general y les resulte un poco más fácil desarrollar su labor.

En estos momentos cobra gran significación la preparación política e ideológica del personal del centro, debido a la lucha ideológica agudizada que se libra por el hegemonismo mundial del imperialismo, el recrudecimiento de sus agresiones contra nuestro país, así como la globalización neoliberal.

Es necesario aprovechar todas las posibilidades y oportunidades que brinda el sistema de influencias educativas para desarrollar la labor política ideológica porque no podemos olvidar que el terreno que se deje libre, indudablemente será aprovechado por el enemigo para desarrollar su trabajo, buscando con ello desestabilizar el país e influir negativamente en las nuevas generaciones, por ser uno de los sectores más vulnerables para emplear toda su inteligencia, recursos y tecnología, con el objetivo de destruir la Revolución.

La batalla en el terreno de las ideas es mucho más difícil en los momentos actuales, porque se torna más sutil y compleja que antes, por ello, para su desarrollo es necesario además de la firmeza de principios, una mayor preparación e inteligencia para llevar a cabo dicha labor. El personal no docente debe ser activo defensor de la Revolución, como activista de la política del Partido, en cualquier momento y lugar en que se encuentren.

Para hacer frente a cualquier calumnia en contra de la Revolución hay que estar actualizado y debidamente informado, por eso es necesario preparar al colectivo no docente, los objetivos esenciales de la preparación política ideológica es formar y desarrollar en ellos una conciencia revolucionaria, patriótico y antiimperialista, sentimientos de pertenencia a la revolución cubana, de identificación de los valores que caracterizan a nuestro pueblo, enseñarles e inculcarles nuestros principios y posiciones, para que sean capaces de argumentar y valorar las causas de la situación actual por la que atraviesa el país, sepan defender con sólidos argumentos y combatividad revolucionara la soberanía, la independencia nacional y la justicia social.

La organización sindical de base constituye el eslabón primario para la preparación de los trabajadores, se encarga de organizarlos e impulsar todas las tareas y actividades que se desarrollen en un centro laboral con el propósito de cumplir con la misión o encargo social de la entidad.

Es necesario preparar al colectivo de trabajadores en las asambleas de afiliados para que aquellos que posean las condiciones, que puedan en un momento dado desempeñar el trabajo como dirigentes sindicales.

El centro Universitario trabaja para lograr que los trabajadores no docentes estén capacitados para que puedan desempeñar su labor con calidad y a la altura de lo que demanda la sociedad cubana actual.

Las asambleas de afiliados deben convertirse en un espacio de capacitación y preparación desde el punto de vista político ideológico.

Conclusiones

La nueva universidad está llamada a jugar un rol importante en la capacitación del colectivo laboral, con énfasis en la preparación del personal no docente para que se eleve su nivel de preparación política-ideológica y el enfrentamiento a la subversión.

El sistema de capacitación realizado ha permitido: la preparación integral del personal no docente; elevar la motivación y el compromiso con la institución; elevar la cultura general integral y su preparación para la labor que desempeñan.

Se ha logrado integrar más al personal no docente en la realización de matutinos y otras actividades participativas, en función de mejorar los resultados del centro.

Bibliografía

- Abreu Mejías, Luis. (2005). Por nuevos caminos de la dirección sindical Ciencia y Valores. Ediciones David. Editorial de la CTC. La Habana.
- Abreu Mejías, Luis. (2005). Por nuevos caminos de la dirección sindical Ciencia Central de Trabajadores de Cuba.

- Central de Trabajadores de Cuba. (2007): Estatutos y Resoluciones, XIX Congreso Obrero. Ediciones David, Palacio de las Convenciones, La Habana. Cuba
- Díaz Canell, M. (2010): Intervención en el balance anual del MES, Ministerio de Educación Superior, Julio, La Habana. Cuba
- Durán, F. (1998): Resumen del primer Taller Nacional con cuadros de los Sindicatos Municipales y Secciones Sindicales con resultados destacados. La Habana: Ediciones David.
- Drullett Pérez, I. (2010). Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, la Ciencia y el Deporte. Intervención en el balance anual del Ministerio de Educación, desarrollado en Ciudad Libertad, el 20 de Julio del 2010. La Habana.
- Durán Harvey, F. (1998). Resumen del primer Taller Nacional con cuadros de los Sindicatos Municipales y seccionessindicales con resultados destacados. Habana: David.
- Lenin, V. I. (1981): Acerca del papel de las tareas del sindicato. En Obras Escogidas de Lenin, en 3 Tomos, Tomo 3. Editorial Progreso, Moscú.
- Lubalo, F. C. (s.f.). La gestión de la formación de recursos humanos en empresas estatales angolanas de telecomunicaciones.
- López, J. P. (2014): Capacitación sindical universitaria, reto ante las transformaciones educacionales y estructurales en cuba. *Memorias del Congreso Internacional Universidad*. Habana, Cuba.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social /2006/: Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales. Gaceta Oficial de la República de Cuba.
- Velázquez, E. (2010). *Ministra de Educación, en el Balance Anual del organismo desarrollado en la sede de la CTC. Por nuevos caminos en la dirección sindical. Ciencia y Valores* . Habana: David; Central de Trabajadores.