



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO
FILIAL UNIVERSITARIA MUNICIPAL DE CIENFUEGOS

**Trabajo de Diploma en opción al Título de
Licenciatura en Derecho**

**Título: Estrategia de capacitación para la
superación de los miembros de los OJLB en el
municipio de Cienfuegos**

Autor: José Ramírez Águila

Tutor: Lic. José Alberto Dueñas Fragoso

Lic. Raúl Fernández Moya

Cienfuegos

2014



Hago constar que el presente trabajo fue realizado en la Universidad de Cienfuegos: “Carlos Rafael Rodríguez” como parte de la culminación de los estudios de la Licenciatura en Derecho, autorizo a que el mismo sea utilizado por la institución para los fines que sea conveniente, tanto de forma parcial como total y que además no podrá ser presentada en eventos ni publicado sin la aprobación de la autora.

Nombre y Apellidos de la autor: _____ Firma: _____

Los abajo firmantes, certificamos que el presente trabajo ha sido realizado según acuerdos de la Dirección del Centro y el mismo cumple los requisitos que debe tener un trabajo de esta envergadura, referido a la temática señalada.

Firma de los Tutores

Información Científica Técnica



PENSAMIENTO

EL DERECHO PARA SER TAL Y
OBLIGATORIO, DEBE TENER POR
FUNDAMENTO LA JUSTICIA

Ignacio Agramonte



DEDICATORIA

A MI PADRE QUE AUNQUE NO ESTE A MI LADO SIEMPRE HA SIDO EL MOTOR IMPULSOR DE MIS GRANDES ACCIONES, POR ESTAR EN MIS PENSAMIENTOS, EN MI CORAZÓN Y MIS RECUERDOS.

A MI SUEGRA QUE SIEMPRE ME TUVO COMO SU HIJO PEQUEÑO, QUE ME BRINDO SU CARÍÑO Y COMPRENSIÓN.



AGRADECIMIENTOS

A mis profesores de la carrera que de una forma u otra supieron inculcarme el amor hacia la misma.

A mis profesores Teresita y José Alberto que siempre estuvieron ha mi lado en los momentos más difíciles.

A mi familia por su apoyo y comprensión.

A mi esposa que me supo transmitir tranquilidad en los momentos de desesperación.

A mi hija, mis nietos por todo su cariño e inspiración.

En especial a mi madre que siempre ha formado parte de mi corazón dándome fuerzas para seguir.



ÍNDICE

Contenido	Pág.
Introducción	1
Capítulo I: Consideraciones doctrinales acerca de la estrategia de capacitación para la superación individual en materia laboral	8
1.1 Enfoque teórico acerca de los conflictos de trabajo en Cuba.	8
1.2 Análisis de los Órganos que dirimen conflictos laborales en Cuba.	10
1.3 Análisis teórico acerca del término estrategia.	15
1.4 Generalidades acerca del proceso de capacitación.	18
1.4.1 Etapas del proceso de capacitación.	21
1.4.1.1 Análisis de las necesidades de capacitación.	21
1.4.1. 2 Planificación general de la capacitación.	22
1.4.1.3 Ejecución y control de las acciones de capacitación.	23
1.4.1.4 Valoración del impacto de la capacitación.	23
1.4.1.5 Estrategia de capacitación.	24
Capítulo II: Propuesta de la concepción de la Estrategia de Capacitación para la preparación de los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base.	26
2.1 Caracterización del proceso de formación de los miembros del órgano de justicia laboral de base.	26
2.2 Fundamentación de la estrategia de capacitación.	27
2.3. Propuesta de estrategia de capacitación.	28
2.3.1 Etapa de diagnóstico.	30
2.3.2 Etapa de planificación.	31
2.3.3 Etapa de ejecución.	33
2.3.3.1 Tratamiento metodológico de los temas.	36
2.3.3.2 Presentación de la estrategia de capacitación.	36
2.3.4 Etapa de evaluación.	64
Conclusiones	72
Recomendaciones	73
Bibliografía	74



RESUMEN

La presente investigación se titula "ESTRATEGIA de capacitación para la superación de los miembros de los OJLB en el municipio de Cienfuegos", su

autor José Ramírez Águila. En la actualidad se pone a relieve la problemática general que existe alrededor de una realidad fáctica: la falta de capacitación en la actuación de los OJLB.

En la presente investigación se plantea como objetivo general, Proponer una estrategia de capacitación para la superación de los miembros de los OJLB del municipio de Cienfuegos. Para la realización del trabajo se utilizaron los métodos jurídicos de investigación. Del nivel teórico se emplearon el inductivo-deductivo, analítico –sintético y el enfoque de sistema. Del nivel empírico se utilizaron la observación participante, análisis con grupos de discusión y análisis de contenido.

Resulta novedosa la investigación en tanto no ha sido estudiada la contratación económica desde la perspectiva de elaboración de un programa de capacitación para los miembros de los OJLB del municipio de Cienfuegos y ofrecer un material actualizado que contribuya al perfeccionamiento tanto de la Resolución de marras como de dicho proceso en el futuro.



INTRODUCCIÓN

INTRODUCCION

La condición histórica concreta en que vive el mundo contemporáneo, marcado por complejos procesos de cambios, transformaciones o reajustes sociales, sobre todo en el plano económico y político, demandan reformas en las políticas de capacitación y reajustes de valores sociales importantes en los que se sustentan esas políticas. La introducción de cambios en los sistemas de capacitación es una demanda social actual, en correspondencia con el desarrollo alcanzado y teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas de cada contexto social. (Menéndez Rodríguez, 2011)

A partir de esa realidad, la capacitación debe responder a estas demandas estableciendo una relación dialéctica entre ciencia y práctica, que se reflejará entre otras cuestiones, en el contenido y forma que asuma la formación del profesional que dará solución a los problemas de la sociedad contemporánea. A partir de este modelo social corresponde un papel importante, no único, a las ciencias pedagógicas en la búsqueda de conceptualizaciones teóricas y alternativas didácticas metodológicas que den respuesta a estas exigencias. (Menéndez Rodríguez, 2011).

El Derecho Laboral Cubano ha recorrido un largo camino a partir del triunfo revolucionario para lograr fórmulas encaminadas a cumplir los imperativos procesales que el mismo requiere. Los procedimientos laborales estaban indisolublemente ligados al interés de que los conflictos de trabajo se resolvieran en una primera oportunidad en el centro laboral en el cual se suscitó. Dicho propósito estaba muy bien fundamentado, en primer orden por contribuir a elevar la conciencia de los trabajadores y administraciones y a perfeccionar las relaciones de trabajo, y en segundo lugar para actuar bajo el principio de inmediatez. El conocimiento del conflicto por parte del colectivo laboral con antelación a la intervención de la vía judicial ha pasado distintas etapas, desde un papel simplemente conciliatorio de los Consejos del Trabajo hasta el ejecutivo que actualmente tienen los Órganos de Justicia Laboral de Base¹ en la vigente legislación laboral.

La sociedad exige a la Direcciones Municipales de Trabajo y a las Administraciones de las entidades la formación de profesionales integrales, capaces de asegurar la continuidad histórica del sistema laboral, entendida

¹ En lo adelante OJLB

esta integralidad como una proyección cultural capaz de generar con sus capacidades, competencias, habilidades y valores, actividades de éxito para su país e insertarse eficientemente en el entorno internacional por lo que se hace necesario buscar nuevas vías y métodos que permitan materializar la responsabilidad, al desarrollar las capacidades necesarias para la formación de profesionales mejores preparados.

Es preciso encaminar de manera consciente los esfuerzos hacia su desarrollo y la principal vía a utilizar es la capacitación, la cual permite dotar a los miembros de los OJLB de una preparación sólida y eficiente para que resulten competentes y puedan comprender, además de asumir los cambios que tienen lugar en el mundo actual, así como potenciar la preparación y actuación de sus subordinados en función de la misión de la institución.

Sin lugar a dudas, los OJLB se encuentran en estos momentos ante un profundo proceso de transformación, en el que, la resistencias y los fenómenos generados por dichos cambios demanda de una mayor profesionalidad en sus integrantes, para poder involucrar a los subordinados, motivarlos e impulsarlos al cumplimiento exitoso de los objetivos previstos, necesitando de la capacitación como un factor estratégico de gran importancia para el desarrollo de los escenarios del siglo XXI, donde el paradigma productivo dominante está sustentado en el poderío del saber, el progreso tecnológico, la innovación y la creatividad .

La solución de los conflictos laborales en Cienfuegos se manifiesta en correspondencia con todo el ordenamiento jurídico existente en el país. En la actualidad se pone a relieve la problemática general que existe alrededor de una realidad fáctica: la falta de capacitación en la actuación de los OJLB. Existen una serie de causas que dan al traste con el buen funcionamiento del órgano primario en la solución de conflictos laborales al presentar desconocimiento de la norma aplicable, la falta de atención de las administraciones, los miembros de los OJLB no son atendidos directamente por un profesional del Derecho con conocimientos en materia laboral y traen consigo la laceración de principios en los que está sustentado el proceso laboral, lo que afecta tanto a las Administraciones como al trabajador, que es en definitiva, la parte más sensible en la relación jurídica laboral.

En Cuba la mayor tendencia en las investigaciones realizadas obedece al tratamiento de las habilidades profesionales en las Ciencias Pedagógicas. En Cienfuegos aparecen como antecedente de propuestas de estrategias de capacitación la realizado por el Departamento de Inglés de la Universidad de Cienfuegos, donde concluyeron dos investigaciones en el año 1996, que abordaron la problemática para el desarrollo de las habilidades comunicativas en Primer año de las Carreras de Ingeniería Mecánica e Industrial.

El estudio exploratorio con los miembros de los OJLB, Directivos de las entidades Asesores Jurídicos y trabajadores permitió precisar los siguientes elementos:

- ❖ En la literatura consultada hasta el momento, no se recogen antecedentes sobre el tratamiento de las estrategias de capacitación para los miembros de los OJLB, lo que demuestra carencias y falta de preparación desde esta perspectiva.
- ❖ No existe un sistema de formación dirigido a satisfacer las necesidades de superación los miembros de los OJLB en relación con la aplicación e interpretación de las normas en materia de solución de conflictos laborales
- ❖ Se reconoce la necesidad de instrumentar un Programa de capacitación, donde se conciba la superación de los miembros de los miembros de los OJLB.
- ❖ Se evidencia que para que exista un adecuado desempeño en los miembros de los OJLB, se hace necesario trazar acciones que satisfagan la superación y conocimientos en materia de solución de conflictos laborales.

A partir de las reflexiones anteriores se puede afirmar que la superación de los miembros, debe estar dirigida no solo a desarrollar los aspectos técnicos, sino también y sobre todo, el aspecto humano, en su sensibilidad hacia los demás para lograr una adecuada comunicación en los diferentes contextos.

Los análisis anteriores condujeron al planteamiento del siguiente: **PROBLEMA CIENTIFÍCO:** ¿Cómo contribuir a preparar los miembros de los OJLB en relación con la aplicación e interpretación de las normas en materia de solución de conflictos laborales en el municipio de Cienfuegos?

Lo anteriormente expuesto permitió plantear el siguiente **objetivo general:**

1. Proponer una estrategia de capacitación para la preparación de los miembros de los OJLB en materia de solución de conflictos laborales en el municipio de Cienfuegos.

Se proponen además como objetivos específicos que guiarán la investigación

1. Argumentar doctrinalmente la institución de la capacitación como forma de preparación para la superación en materia de solución de conflictos laborales

2. Valorar la actuación de los miembros de los OJLB en la solución de conflictos laborales en el municipio de Cienfuegos.

Con vistas a solucionar el problema científico se plantea como **Hipótesis**: La elaboración de una estrategia de capacitación para la preparación de los miembros de los OJLB en el municipio de Cienfuegos, organizado en un sistema de contenidos, y orientaciones metodológicas, puede contribuir a elevar la calidad de los procesos que se ventilan ante dicho órgano

La metodología de la investigación empleada se basa en la Sociología del Derecho, en la determinación de las contradicciones que se dan en el objeto seleccionado y en los métodos propios de la metodología socio-jurídica, las que constituyen su fuente de desarrollo. Los métodos utilizados establecen la unidad dialéctica entre los niveles del conocimiento: nivel teórico, empírico y estadístico. La metodología se materializó en los métodos, instrumentos y técnicas, aplicados teniendo en cuenta los objetivos propuestos.

Del **nivel teórico** se utilizaron los métodos **analítico – sintético**, se utilizó para conocer la bibliografía más actualizada relacionada con el objeto de la investigación. El **inductivo-deductivo**, garantizó la interpretación de la información obtenida durante la revisión bibliográfica y el procesamiento de los resultados alcanzados en la aplicación de los instrumentos. El método **histórico – lógico** contribuyó a conocer del tema que se investiga, los antecedentes y tendencias actuales, permitiendo el tránsito de lo empírico a lo teórico.

El enfoque de sistema proporcionó la orientación lógica del trabajo, se indagó sobre las funciones de los miembros de los OJLB, lo que permitió organizar el Programa de capacitación sobre la aplicación e interpretación de las normas en materia de solución de conflictos laborales en el municipio de Cienfuegos.

Del **nivel empírico** se utilizaron las técnicas del **análisis de contenido**, ya que la investigación se ajusta a los hábitos mentales de los juristas y del Derecho mismo, representado en forma de texto. El **análisis de documentos jurídicos**,

que permitió el estudio de los documentos relacionados con el tema de investigación, buscando la manifestación del fenómeno jurídico.

El **análisis con grupos de discusión** se realizó con los especialistas encargados del Departamento que atiende a los OJLB en la Dirección Provincial y Municipal de Trabajo y Seguridad Social, los asesores jurídicos y los dirigentes de las organizaciones sindicales en representación de los trabajadores. Se utilizó para que emitieran criterios sobre los temas incluidos en el programa de capacitación, su pertinencia, e importancia, así como criterios sobre la propuesta de la concepción del programa de capacitación. La **observación participante** se empleó para determinar como se aborda el tema de la preparación de los miembros de los OJLB en relación con la aplicación e interpretación de las normas en materia de solución de conflictos laborales.

El **análisis de las visitas a comparecencias laborales de los OJLB** se utilizó para conocer mediante ellas la actuación y preparación de los miembros de los OJLB en relación con la aplicación e interpretación de las normas en materia de solución de conflictos laborales. La **entrevista** se aplicó a los miembros de los OJLB, a los Directivos de las entidades, los asesores jurídicos y a los representantes de las organizaciones sindicales en representación de los trabajadores. Se utilizó para conocer sobre la preparación de los miembros de los OJLB en relación con la aplicación e interpretación de las normas en materia de solución de conflictos laborales. La **triangulación de resultados** se utilizó la triangulación de métodos, instrumentos y técnicas para enriquecer el análisis garantizando una mayor fiabilidad de los resultados obtenidos.

La investigación se estructura en dos capítulos. El **primer capítulo** será el resultado de la revisión bibliográfica en torno al tema de investigación, que constituye el marco teórico conceptual, en el se aborda como ha sucedido la formación de los miembros de los OJLB, el papel de la capacitación como forma de superación en la actuación de los miembros de los OJLB en relación con la aplicación e interpretación de las normas en materia de solución de conflictos laborales y su importancia, así como las consideración que evidencian necesidades de desempeño.

En el **segundo capítulo** se analizarán los principales resultados y valoraciones emitidas por los entrevistados y encuestados. Se presenta la estrategia de capacitación propuesta, su fundamentación en las ciencias filosóficas,

sociológicas, y jurídicas, así como el sistema de contenidos y orientaciones metodológicas como elementos que lo conforman.

Por último se ofrecen conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, bibliografía consultada.

El **aporte práctico** está dado por el diseño de un programa de capacitación para la actuación y preparación de los miembros de los OJLB en relación con la aplicación e interpretación de las normas en materia de solución de conflictos laborales, y las consideraciones metodológicas para la implementación de este. Las precisiones realizadas en función del tratamiento de actuación y preparación, constituyen un aporte a la práctica y contribuirá en potenciar su actividad de superación profesional y su impacto en la didáctica específica de los OJLB

En relación con la **novedad científica**, si bien existe un programa de capacitación estructurado por un sistema de contenidos y orientaciones metodológicas, sustentado en satisfacer las necesidades de superación de los miembros de los OJLB, la práctica jurídica ha demostrado el insuficiente tratamiento en relación con la aplicación e interpretación de las normas en materia de solución de conflictos laborales, dado por no contar en la teoría con una concepción integradora que facilite la preparación de este personal en la función de dirimir conflictos, al no ser profesionales del Derecho. Por tanto, la novedad del presente estudio radica en la concepción integradora de una estrategia de capacitación que permita preparar a la actuación y preparación de los miembros de los OJLB en relación con la aplicación e interpretación de las normas y así mejorar la solución de conflictos en materia laboral.

La investigación está estructurada en Introducción, dos Capítulos, Conclusiones, Recomendaciones y Bibliografía.

Capítulo I: Consideraciones doctrinales acerca de las estrategias de capacitación para la superación individual en materia laboral

1.1: Enfoque teórico acerca de los conflictos de trabajo en Cuba

Con el propósito de materializar una nueva normativa en materia de disciplina y solución de conflictos laborales fue promulgado el Decreto Ley 121 del 19 de julio de 1990, el que previa la constitución, competencia y funcionamiento de un órgano laboral formado por los propios trabajadores, que conociera de las inconformidades de las medidas disciplinarias impuestas por las administraciones así como materia de otros derechos surgen así, los Órganos de Justicia Laboral de Base. Su nacimiento se sustenta en la necesidad de elevar el papel del colectivo en la ejemplaridad en el trabajo, atención al hombre y estimulación moral (Guevara Ramírez, Lidia, XVII).

Su puesta en práctica significó el cese de la actividad de sus antecesores los Consejos de Trabajo y el traslado de los asuntos en tramitación a los nuevos órganos prejudiciales. Por su parte los tribunales que al momento de entrar en vigor este Decreto Ley se encontraban conociendo de litigios por la aplicación de medidas disciplinarias continuaron su tramitación hasta la solución definitiva del asunto.

A fin de instrumentar en el país un proyecto de ley modificativo de una institución tan importante como la disciplina laboral se consideró prudente valorar su eficacia mediante un experimento que tuvo por designación como muestra la provincia de Villa Clara. Para ello se contó con un período de preparación de tres meses y una etapa de ejecución de un año, que fue evaluada trimestralmente por el entonces Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social conjuntamente con el Ministerio de Justicia, el Tribunal Supremo Popular, la Fiscalía General de la República, la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), y los Sindicatos Nacionales (Onetti Alvarez, Enrique, 1996).

Tomando como fundamento lo allí constatado y en virtud de las facultades que en el artículo 90 inciso ' c ' de la Constitución de la República de Cuba le están

conferidas al Consejo de Estado es emitido el Decreto Ley 132 del 9 de abril de 1992, con el cual se dispuso, hacer extensivo a todo el territorio lo ya practicado. La etapa experimental, ahora extensiva, contó con período de preparación de tres meses, en el curso de la cual se facultaba al Ministro Presidente del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, a ampliar hasta seis meses o más dicha etapa en aquellas provincias donde no se apreciaran las condiciones necesarias para su aplicación y una de ejecución de hasta dos años (Guevara Ramírez, Lidia, XVII).

Finalizadas las mismas el propio Comité y la CTC serían los encargados de evaluar la ejecución de la experiencia y de elevar un informe al gobierno con las propuestas correspondientes. Indudablemente el método empleado para la introducción de los cambios legislativos, previa generalización de los mismos, entendiéndose la realización de la experiencia en los centros de trabajo y territorios, con la respectiva participación de las partes, demuestra una vez más, que el propósito de la dirección del país siempre fue conocer de las modificaciones y nunca el camino al retroceso o la afectación de los intereses legítimos de los trabajadores.

Fue así que el 24 de abril de 1995 se realiza la referida evaluación de la etapa ejecutiva en el territorio nacional sobre los OJLB arrojando como resultados la apertura de estos órganos al sistema de justicia laboral, lo que trajo consigo la simplificación de la vía judicial dada la consecuente disminución de los trámites procesales, por el quedarían sujetas las partes a un procedimiento sencillo y rápido, en el que primaron los principios de comparecencia, oralidad, impulso de oficio, celeridad, sencillez y publicidad capaces de ofrecer a los trabajadores adecuadas garantías jurídicas y que por ende contribuyera al fortalecimiento de la disciplina laboral, pues el hecho de estar concebidos dentro de los propios centros de trabajo facilitarían la resolución de los litigios que con motivo de la imposición de medidas disciplinarias o el reconocimiento, concesión y reclamación de los derechos se suscitaran entre los trabajadores o entre estos y las administraciones de las entidades laborales.

En aras de facilitar la aplicación de lo que el invocado Decreto Ley establecía y procurando con ello hacer efectivo su contenido, en virtud de la Disposición Final Tercera del mismo surge para formar parte de sus Disposiciones Complementarias la Resolución Conjunta número 1 del Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social – Tribunal Supremo Popular de 4 de diciembre de 1997, cuyas normas vendrían a regular la constitución, competencia y funcionamiento de los órganos de los OJLB, así como el procedimiento para la solución de los conflictos laborales en los centros de trabajo y la adecuación del uso de la vía judicial. Con iguales intenciones, el Consejo del Tribunal Supremo Popular, conforme a lo establecido en el inciso ‘f’ del artículo 20 de la Ley número 70 de 1990 “Ley de los Tribunales Populares” se pronunció a los efectos de establecer una práctica judicial uniforme en la interpretación y aplicación de la ley acordando aprobar la Instrucción 157 del 8 de diciembre de 1997.

Resumiendo podemos definir que en la actualidad el procedimiento para la solución de las inconformidades en la vía judicial está regulado en Ley de Procedimiento Civil Administrativo, Laboral y Económico (LPCAL) en la Resolución Conjunta # 1 del MTSS-TSP, la Instrucción 157, así como en los Acuerdos 36 y 37 todos del TSP.

1.2: Análisis de los Órganos que dirimen conflictos laborales en Cuba

Antes de comenzar nuestra explicación es bueno aclarar que si bien es cierto que existe en doctrina juslaboralista de la mayoría de los países una clasificación tradicional, pero vigente que aparece recogida en buena parte de las normas positivas, y según la cual existen conflictos individuales y colectivos (Sappia, Jorge, 2002) en Cuba los conflictos colectivos que se originen por el incumplimiento de la Negociación Colectiva (Convenio Colectivo de Trabajo) se dirimen por el entendimiento primario del Sindicato Nacional y el Organismo de la Administración Central de Estado, y de no llegar a acuerdos se recurre al Arbitraje de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los Órganos que dirimen los conflictos laborales en Cuba son:

- 1-Órganos de Justicia Laboral de Base.
- 2-Tribunales Municipales Populares
- 3-Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular (Conoce de Procedimientos de Revisión contra las Sentencias Firmes de los Tribunales Municipales

Populares en materia de disciplina cuando la medida inicial sea la de Separación Definitiva de la Entidad y todas las reclamaciones de derechos EL invocado Decreto Ley dispone de ocho capítulos y veintisiete artículos los que abordan las cuestiones generales que norman el proceso, que debido a la imposición de medidas disciplinarias pudiera suscitarse entre los trabajadores o entre estos y las administraciones de las entidades laborales, con especificidad de aquellas y envistiendo de facultad para dirimir los mismos a los Órganos de Justicia Laboral de Base y los Tribunales Populares (Pérez Álvarez, Yaillet , 2002)

Así es, que del conglomerado de medidas, donde: la gravedad de los hechos, los perjuicios causados, las condiciones personales del infractor, su historia laboral y su conducta actual constituyen elementos determinantes en la valoración del caso son las administraciones de las entidades laborales, taxativamente enumeradas en el artículo 1 del mencionado decreto, las únicas facultadas para imponerlas. Por su parte, ante conductas o actos violatorios de la disciplina laboral, los Órganos de Justicia Laboral de Base, en su doble manifestación de instancia definitiva e inicial, actuaran como el órgano primario y obligado en la solución de tales conflictos (Sappia, Jorge, 2002).

Se puede por tanto exponer cuales son los elementos fundamentales de dichos órganos que se traducen en:

1º Son órganos primarios: es decir, constituyen la instancia inicial y de hecho prejudicial a la que siempre deberá acudir el trabajador, y digo siempre, ya que con igual carácter será su parte contrapuesta en la relación laboral (la administración), quien tomará una determinación o medida vulnerable a aquel.

2º Son órganos obligatorios en la solución de los conflictos laborales: el equivalente de esta expresión se asocia a la imposibilidad de que la parte afectada - el trabajador- pueda acudir directamente a invocar su desacuerdo ante el Tribunal Municipal Popular, evadiendo la acción del órgano por subordinarse este elemento a lo explicado en el anterior.

3. Conocen lo contencioso laboral en dos materias: Disciplina Laboral y otros derechos laborales vulnerados sean de contenido económico o de mejores derechos.

4. Son un órgano tripartito conformado por un representante sindical designado por el Sindicato, un representante de la Administración designado por este y un trabajador elegido por la Asamblea de Trabajadores.

5. Son instancia primaria y definitiva para un conjunto de medidas disciplinarias y primarias solamente para las medidas que modifiquen el estatus laboral del trabajador y los conflictos por otros derechos.

Una vez que el trabajador es corregido disciplinariamente o conoce de la vulneración de un Derecho Laboral que le ha causado un daño económico o de mejoría en las condiciones de empleo puede iniciar la acción para formular reclamaciones ante los Órganos de Justicia Laboral de Base. Para ello debe presentar en el mismo un escrito en el que se hacen constar breve y claramente los hechos que la motivan o por medio de solicitud verbal hecha ante el miembro del órgano que extiende acta contentiva de las manifestaciones del reclamante y las pruebas que propone (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social & Tribunal Supremo Popular, 1997).

Las formas de reclamación descritas quedarán sometidas a la libre elección del perjudicado – o su representante – y pueden provenir únicamente de conflictos disciplinarios o ser relativas a derechos laborales. De estar asociadas al primero, puede la parte afectada interponerla ante un miembro efectivo del órgano dentro de los siete días hábiles siguientes al de su notificación; tratándose de la segunda, hizo merecida prórroga el legislador de este término extendiéndolo hasta los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha en que se consumó la violación o se tuvo conocimiento de ella (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social & Tribunal Supremo Popular, 1997).

Como se observa en un mismo pronunciamiento aunó el legislador dos situaciones: la del conocimiento exacto e inmediato de la violación y la del momento en que, después de haber transcurrido el tiempo, el trabajador conoce de la actuación ilegal de su administración. Debido a ello, hay ocasiones en que lamentablemente nuestros trabajadores desconocen que la administración de su entidad laboral ha vulnerado alguno o algunos de sus derechos o aún cuando tienen un conocimiento oportuno de la decisión por ellos adoptada desconocen que su actuación es ilegal.

No obstante esta regla tiene su excepción, pues las violaciones del régimen salarial y la de la Seguridad Social no se encuentran subordinados a los

términos expuestos, es decir no prescribe la acción de presentación. La interposición de las reclamaciones puede establecerse ante cualquier miembro del órgano, el que al recibir el escrito o solicitud verbal lo traslada al presidente o al secretario dentro de los tres días hábiles posteriores.

Una vez recibida la reclamación ninguno de los miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base ni individual ni colectivamente puede rechazarla sino examinar el escrito y dentro de los diez días hábiles a la fecha de su presentación, nunca en horas laborables, el Presidente citará a las partes involucradas en el conflicto para la comparecencia pública, oportunidad en que presentará a la administración una copia de la reclamación para que se instruya de su contenido, la que en este tiempo se ocupará de efectuar los trámites que considere pertinentes (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social & Tribunal Supremo Popular, 1997).

En la misma participará el dirigente administrativo que aplicó o el que propuso para su imposición la medida disciplinaria, o el que adoptó la decisión susceptible de ser reclamada en los casos de derecho, salvo que por fuerza mayor deba hacerse representar por otro dirigente administrativo. Si se produjese la incomparecencia de alguna de las partes el órgano debe actuar tal y como prevé el artículo 40 de la Resolución Conjunta 1, el que textualmente plantea el procedimiento siguiente:⁷

- ◆ Si el Órgano de Justicia Laboral de Base estima justificada la incomparecencia, cita a las partes para que tenga lugar, dentro de un término no mayor de cinco días hábiles una nueva comparecencia.
- ◆ Si el Órgano de Justicia Laboral de Base conoce fehacientemente que un trabajador incompareciere por encontrarse impedido físicamente, o en una situación que impide su asistencia, como puede ser estar detenido o en el extranjero o por otra causa de fuerza mayor, suspende la comparecencia hasta que el trabajador pueda presentarse. Si ello no es posible dentro de los veinte días naturales posteriores a la suspensión la misma cita a una nueva comparecencia de inmediato con la participación de un representante del trabajador.

⁷Resolución Conjunta 1 (MTSS/TSP) de 4 de diciembre de 1997.

◆ Si el Órgano de Justicia de Justicia Laboral de Base estima injustificada la incomparecencia:

- Archiva las actuaciones, si el reclamante incompareciere, y este puede replantear el caso ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, siempre que lo haga antes de haber transcurrido los términos de prescripción establecidos en los artículos 31 y 32 de la Resolución Conjunta No 1 de 1997.

- Consulta al reclamante en el caso de que el demandado incompareciera, si desea que se proceda a citar para una nueva comparecencia dentro del término mencionado en el inciso 3.1, o por el contrario continúa el proceso.

Para la celebración de la comparecencia el Órgano de Justicia Laboral de Base se constituye, para lo cual se requiere la presencia de sus tres miembros efectivos y en su caso el de sus suplentes y en audiencia pública, procede bajo la dirección de su presidente, a conocer de la reclamación y practicar las pruebas admitidas.

Las pruebas que se admitan deben ser practicadas cuidadosamente, en especial durante la comparecencia; no obstante en ocasiones es necesario hacer investigaciones y practicar las pruebas que sean necesarias para lo cual cuenta con un término no superior a tres días hábiles después de realizada la comparecencia. El artículo 42 de la Resolución Conjunta N°1, por su parte, prevé los tipos de pruebas que pueden ser practicadas: confesión de partes, documental, testifical y dictamen de peritos (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social & Tribunal Supremo Popular, 1997).

El procedimiento del Órgano de Justicia Laboral de Base termina cuando después de practicadas las pruebas dispuestas y realizada la deliberación del caso, aquel adopta colectivamente y por mayoría simple de votos la decisión, para lo cual se debe guiar por lo que establece la legislación, el análisis de los hechos y lo que verdaderamente quedó probado. Para arribar a la decisión mediante resolución, el Órgano de Justicia Laboral de Base cuenta con cinco días hábiles contados a partir del día siguiente en que se celebró la comparecencia, o de aquel en que se terminaron de practicar las otras pruebas que fueron necesarias para dar claridad al procedimiento, debiendo notificarse a las partes el resultado al día siguiente de dictada la resolución.

Actualmente, en los conflictos por indisciplina, la resolución que dicta el órgano no es susceptible de Reclamación en la vía judicial ni de recurso en la

administrativa, cuando la medida disciplinaria impuesta no modifica el estatus laboral del trabajador, por lo que serán de inmediato cumplimiento una vez notificada a las partes la Resolución del Órgano.

1.3 Análisis teórico acerca del término estrategia

A lo largo de la revisión bibliográfica fueron encontradas numerosas definiciones del término, que van desde su estructuración vinculada a la visión de la organización, a sus objetivos, los recursos a emplear para lograrlos, hasta considerar el entorno y las condiciones internas existentes, y la inclusión de las competencias. Se considera que representan la forma de moverse hacia la realidad que se desea lograr (visión), constituyendo la guía de acción para concentrar esfuerzos y asignar recursos (Hernández, Maritza, 2001).

Son el “**cómo**” lograr los objetivos de la organización a partir de la misión. Las estrategias son el **COMO**, las alternativas o cursos de acción para, desde donde se está (determinado por un diagnóstico), alcanzar los objetivos. Sirven para materializar, hacer realidad la visión (Hernández, Maritza, 2001).

Según Stoner y Wankel (cit. por Ostertag, Carlos F. 2002) la estrategia crea una dirección para la organización en base a sus objetivos y orienta la movilización de recursos en función de alcanzar dichos objetivos. Para ellos la planeación estratégica es el proceso de seleccionar las metas de la organización, determinando las políticas y programas requeridos para lograr los objetivos que conducirán a alcanzar estas metas, considerándolo un proceso formal de la planeación a largo plazo. Resulta imprescindible añadir, lo necesario de tener en cuenta el entorno en el que está insertada la organización, así como las amenazas y oportunidades que pueden ser encontradas.

Según lo enunciado por Henry Mintzberg (2010), en diferentes entornos y según la percepción de los individuos, a lo largo de la historia y desde los tiempos en que sólo se concebía como un término militar, la estrategia ha sido definida como:

Plan: Curso de acción definido conscientemente, una guía para enfrentar una situación. En esta definición, las estrategias tienen dos características esenciales: son hechas como “adelantos” de la acción que se quiere realizar y son desarrolladas consciente e intencionalmente dirigidas a un propósito. **Play**

entendido como Maniobra: dirigida a derrotar a un oponente o competidor.

Patrón: de comportamiento en el curso de acciones de una organización, consistencia en el comportamiento, aunque no sea intencional.

Posición: identifica la localización de la organización en el entorno en que se mueve (tipo de negocio, segmento de mercado, etc.)

Perspectiva: relaciona a la organización con un entorno, que la lleva a adoptar determinados cursos de acción.

Esta forma de definir la estrategia, también conocida como las “**5P**”, resulta abarcadora de todas las tendencias que a lo largo del tiempo se han puesto de manifiesto, en el intento de encontrar la mejor definición de este término que llega del lenguaje militar y que alrededor de la década del 80 del pasado siglo alcanza su protagonismo en el entorno empresarial (Hernández, Maritza, 2001).

La anticipación de futuro es cualidad de las organizaciones o empresas que quieren mantenerse como tales en el mundo extremadamente cambiante de hoy, debido a la turbulencia de su entorno. Esa turbulencia la aportan fundamentalmente la globalización del mercado y el alto dinamismo que implica su competencia, obligando al cambio constante para lograr la sobre vivencia sustentable. La dirección estratégica organizacional, con su acertada conducción metodológica, comprende esa anticipación.

En el plano de la ejecución o el desempeño, esa estrategia ha de presuponer la proactividad, teniendo como su portador a las personas en la organización. En este planteamiento cuya aplicabilidad al tema que nos ocupa es innegable, se refrendan los principios que defiende en este trabajo, ya que en la medida que se supere continuamente al directivo, éste podrá hacer frente a las alternativas que le presenta el entorno con conocimiento de causa, ejerciendo adecuadamente la función de gestión desde la puesta en práctica de la planificación, la organización, la integración y el control.

Por otra parte, la superación y mucho más si ésta ha de ser continúa, precisa formar parte de la proyección estratégica de la organización y reflejarse como un objetivo fundamental dentro de su planificación. El enfoque en sí mismo ha de ser estratégico. Al igual que la estrategia, pero en menor medida, han sido encontradas diversas definiciones del término planeación estratégica, de entre las que, además de las ya mencionadas, se destacan:

La planeación estratégica es un proceso continuo de reflexión y búsqueda de opciones para el futuro, que toma en cuenta el entorno (Gárciga, Rogelio. 1999). Otra definición encontrada de la planificación estratégica es la referida a que es el “proceso de determinar cuáles son los principales objetivos de una organización y los criterios que precederán la adquisición, uso y disposición de recursos en cuanto a la consecución de los referidos objetivos.

Estos, en el proceso de la planificación estratégica, engloban misiones y propósitos, determinados previamente, así como los objetivos específicos buscados por una empresa." (Steiner, G.A. 1991). Ronda Pupo, Guillermo (s/f) considera que los valores compartidos “orientan la visión estratégica y aumentan el compromiso profesional...constituyen una herramienta que permite identificar, promover y legitimar el tipo de cambio organizacional para lograr la implementación de la dirección estratégica”

Las reflexiones anteriores son adoptadas en esta investigación, al igual que considera la planeación estratégica como el apoyo determinante y factor principal de la dirección estratégica, entendida ésta como el proceso de planificación, implantación y control de un conjunto de estrategias, que garantizan una interacción proactiva de la organización con su entorno, para coadyuvar a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de su misión. (Ronda, Pupo. 2002 Cit. Por Hernández, Maritza).

En esta investigación se adopta lo aportado por Maritza Hernández (2001) refiriéndose a que la planeación estratégica identifica la misión de la organización y los objetivos estratégicos, que analiza los factores internos de la organización y de su entorno, y a su vez desarrolla las estrategias para alcanzar los objetivos estratégicos. Toma en cuenta la misión, visión, los objetivos, la estrategia y las competencias para obtener resultados estratégicos.

1.4 Generalidades acerca del proceso de capacitación

El surgimiento de la capacitación, según estudios de Rodríguez Valencia, J. (1993) se remonta a las civilizaciones antiguas, muy asociado a la propia historia de los oficios y su evolución dado el vínculo con la actividad práctica. Su desarrollo, lógicamente, ha estado condicionado por el contexto histórico social.

Los estudios históricos de capacitación y superación en dirigentes, de Valiente, P.(2002), Santiesteban, M. L. (2003) y Torres, G. (2004) concuerdan en afirmar que en Cuba se inicia de manera oficial e institucionalizada la capacitación a partir de 1959, aunque desde el siglo XIX destacados pedagogos teorizaron sobre el rol del director escolar, sus funciones y cualidades morales. Es a partir del triunfo de la Revolución que la preparación de cuadros y su superación se convierten en objetivo primario del gobierno cubano.

Según Gore (1998), la capacitación es, potencialmente, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia del trabajo) a esas necesidades. (Armas, 2007)

Según (Aquino, 1997), “Capacitación es toda acción organizada y evaluable que se desarrolla en una empresa para modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal, produciendo un cambio positivo en el desempeño de sus tareas. El objeto es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo”.

Simón Dolan (2013), dice que la capacitación del empleado consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes. Vargas, Jaime (2002) entiende la capacitación como la operacionalización de estrategias de formación y desarrollo del capital humano, con características propias de sistema.

Evaluar el impacto de la capacitación como un “proceso que involucra todo el sistema de gestión de la capacitación con el fin de determinar la efectividad de las acciones de capacitación constatando si fueron beneficiosas para la organización. Además, determinar la eficiencia de las acciones de capacitación para establecer si la inversión realizada es social y financieramente rentable”.

A pesar de que la capacitación implica una inversión financiera, es oportuno entender que lo más importante al medir su impacto es constatar su trascendencia en la organización, si conllevó a cambios para el desempeño del personal que incidan directamente en el logro de los objetivos estratégicos, de la misión y visión. Según la NC 3000 del Sistema de Gestión de Capital Humano (2007) la capacitación no es más que un Conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que

desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorarlas competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.

Según Bermúdez Morris, R. (2001) se define la capacitación como un proceso de enseñanza – aprendizaje que se define en este caso, como la interrelación entre el profesor, los dirigentes - sujetos de la capacitación- y el Grupo, mediante la cual el profesor dirige el aprendizaje por medio de una adecuada actividad y comunicación, facilitando el aprendizaje hacia el perfeccionamiento profesional y humano de los dirigentes, en un proceso de construcción personal y colectiva.

En este proceso se logra un aprendizaje que se define como la apropiación de la experiencia histórico social que ocurre a partir de la interacción eficaz en la relación dirigente – profesor y, sobre todo, en la relación dirigente - dirigente en función de resolver problemas, de darle solución a situaciones que se presentan en el seno del Grupo a partir de los conocimientos, experiencias y habilidades que ya estos traen (Ferrer López, Damaris, 2009).

Tal y como refiere Bermúdez Morris, R. (2001) en su concepto de aprendizaje formativo, este debe ser “un proceso personalizado, responsable, consciente, transformador y cooperativo”. El término capacitación se asocia cada vez más a los de perfeccionamiento y mejoramiento, vinculado a la calidad en el desempeño. En esta línea, entre otros, se destacan los trabajos de Rodríguez García, F y col. (1990), Caino, M. A. (1996), la R. M. del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (1999), la O.E.I. (1999), Añorga, J.y col. (1995), Piñón, J. (2001) y Torres, G. (2004).Las definiciones que refieren estos autores no difieren de manera esencial y existen una serie de elementos comunes entre ellas:

- ✓ Concebirla como proceso.
- ✓ Carácter de continuidad, de permanencia a lo largo de la vida.
- ✓ Su enfoque sistémico.
- ✓ Carácter planificado a partir de las necesidades detectadas.
- ✓ Enfocada al perfeccionamiento.
- ✓ Dirigida al mejoramiento del desempeño.
- ✓ Promotor del cambio.

✓ Inversión para el desarrollo profesional e institucional.

Una vez analizadas estas definiciones anteriormente expuestas, para esta investigación, se plantea que el concepto que más relación tiene con esta investigación es el planteado por la NC 3000:2007 de capital humano por su correspondencia con la realidad y la actualidad cubana, sin dejar de tener en cuenta las otras definiciones.

Aunque en el caso particular de esta investigación se dirigirá al Proceso de Capacitación y que este es un factor de gran importancia, la empresa no debe de considerar al proceso de capacitación como un hecho que se da una sola vez para cumplir con un requisito. La mejor forma de capacitación es la que se obtiene de un proceso continuo, siempre buscando conocimientos y habilidades para estar al día con los cambios repentinos que suceden en el mundo.

1.4.1 Etapas del Proceso de Capacitación

Vamos hacia una sociedad donde el conocimiento va a jugar un papel de competitividad de primer orden y donde desarrollar la destreza del "aprender a aprender" y la Administración del conocimiento, a través de la formación y sobre todo de las experiencias vividas, es una de las variables del éxito empresarial. La administración del conocimiento se define como un conjunto de procesos por los cuales una empresa u organización recoge, analiza y comparte su conocimiento entre todos sus miembros con el objetivo de movilizar los recursos intelectuales del colectivo en beneficio de la organización, del individuo y de la sociedad.

Un proceso no es más que "toda aquella actividad que utiliza recursos, y que se gestiona con el fin de permitir que los elementos de entrada se transformen en resultados". (Según Norma ISO 9000, 2000).

Luego de un análisis se puede observar que todos coinciden en que todo proceso tiene necesariamente entradas y salidas, que las entradas requieren de una serie de actividades para transformarlas en salidas y para esto se requiere de recursos. El proceso de capacitación se divide en cierto número de etapas, el número de etapas depende de los autores, existen diversos criterios en los que se destacan:

Según (Guglielmetti, 1998) plantea que el proceso de capacitación consta de 4 pasos o etapas, que se expresan a continuación:

1. Análisis de las necesidades de capacitación.
2. Planificación general de la capacitación.
3. Ejecución y control de las acciones de capacitación.
4. Evaluación del impacto de la capacitación.

Lo planteado por (Guglielmetti, 1998) coincide con lo expuesto por mucho de los autores de la bibliografía consultada entre los que se incluye (Cuesta, 2008), aunque Cuesta lo plantea inicialmente en tres etapas, uniendo la ejecución con la evaluación, a la hora de describirlo lo hace por separado.

1.4.1.1 Análisis de las necesidades de capacitación

Analizar las Necesidades o también denominada la Determinación de Necesidades (DNA) es muy importante ya en esta etapa es donde se van a identificar los problemas de desempeño humano que comprometen la eficiencia de la organización en general. Según Sutton (2001) la Determinación de Necesidades de Capacitación es la clarificación de las demandas educativas de los proyectos prioritarios de una empresa.

Para asegurar que la capacitación sea oportuna y esté enfocada en los aspectos prioritarios, los gerentes deben abordar tres tipos de análisis:

- 1. Organizacional:** Consiste en observar el medio ambiente, las estrategias y los recursos de la organización para definir las tareas en las cuales debe enfatizar la capacitación, permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos ambientales, que es necesario enfrentar.
- 2. De tareas:** Que significa determinar cuál debe ser el contenido del Programa de capacitación, es decir identificar los conocimientos, habilidades y capacidades que se requieren, basados en el estudio de las tareas y funciones del puesto. Se debe hacer hincapié en lo que será necesario en el futuro para que el empleado sea efectivo en su puesto.
- 3. De personas:** Este análisis conlleva a determinar si el desarrollo de las tareas es aceptable y estudiar las características de las personas y grupos que se encontrarán participando de los programas de capacitación.

1.4.1.2 Planificación general de la capacitación

En esta etapa es donde se van a seleccionar las acciones de capacitación más

apropiadas para atender cada necesidad. Según (Guglielmetti, 1998) plantea que en esta etapa es necesario evaluar el conjunto de las propuestas de capacitación y seleccionar aquellas que serán incluidas en el Plan General de Capacitación, así como elaborar el presupuesto general de capacitación.

También Sutton (2001) plantea, para que sea satisfactorio, esta etapa tiene que tener en cuenta que el programa planificado debe elaborarse de tal manera que, al descubrir nuevas necesidades, los cambios que se realicen en el programa no sean violentos ya que esto podría ocasionar un desestímulo en el entrenado y un cambio de actitud hacia la capacitación. Y además este diseño debe enfocarse al menos en cuatro cuestiones relacionadas:

- ✓ Objetivos de capacitación
- ✓ Deseos y motivaciones de las personas
- ✓ Principios de aprendizaje (hay que aclarar que para el caso de nuestro país el que se tiene en cuenta es el Principio Didáctico ya que este es la ciencia de la enseñanza.)
- ✓ Características de los instructivos (estos no son más que los propios cursos, conjunto de manuales, libros, aplicaciones de instrumentos, etc.).

1.4.1.3 Ejecución y control de las acciones de capacitación.

Para esta etapa es preciso señalar que gran parte de las tareas relacionadas con la ejecución y el control de las acciones, recaen en el encargado de capacitación de la empresa o institución. Las tareas fundamentales que se realizan en esta etapa son:

- ✓ Organizar acciones de capacitación internas.
- ✓ Informar y orientar a los postulantes a la capacitación.
- ✓ Llevar un registro de instituciones de capacitación incluidos los informes de evaluación de sus servicios.
- ✓ Llevar un registro de docentes e instructores independientes, incluidos los informes de evaluación de sus servicios.
- ✓ Monitorear y supervisar la ejecución de las acciones de capacitación.
- ✓ Controlar la ejecución del plan y el presupuesto general de capacitación.
- ✓ Llevar un registro de los participantes en las acciones de

capacitación e informar al departamento de personal para fines de licencias, remuneraciones y expedientes.

✓ Elaborar estadísticas e informes de las actividades de capacitación.

1.4.1.4 Valoración del impacto de la capacitación

Este paso le sirve a la empresa o institución para determinar si valió la pena invertir en capacitación y juzgar si vale la pena seguir haciéndolo. Esta es una etapa importante para la evaluación del impacto y en ocasiones las organizaciones no lo hacen. Sutton (2001) plantea que la evaluación del impacto del proceso de capacitación, es la etapa final del mismo, es la evaluación de los resultados obtenidos en la cual se intenta responder determinadas preguntas

La capacitación debe evaluarse o mejor dicho medir el impacto para determinar su efectividad. La experiencia suele mostrar que la capacitación muchas veces no funciona como esperan quienes creen e invierten en ella. Los costos de la capacitación siempre son altos en términos de costos directos. Los resultados, en cambio, suelen ser ambiguos, lentos y en muchos casos dudosos.

1.4.1.5 Estrategia de capacitación.

No siempre las personas que ocupan los puestos tienen en sí las competencias requeridas para su desempeño satisfactorio, lo que puede incidir de manera negativa en el alcance de los objetivos estratégicos que se ha propuesto la organización a la que pertenecen. Más aún, si estas personas son sus directivos. En estos casos se requiere realizar acciones de formación y desarrollo de dichas competencias en función del logro de resultados estratégicos.

De esta manera las organizaciones deben concebir estrategias de capacitación para sus trabajadores, entendiendo la capacitación como una forma de enseñanza que, apoyada en la práctica, persigue el adiestramiento, recalificación y perfeccionamiento, sobre todo en los cuadros de dirección. En función de la pertinencia de la estrategia de capacitación que se desarrollen es importante identificar tres tipos de necesidades en las organizaciones: necesidades de la organización (aquellos objetivos estratégicos que la misma se propone alcanzar), necesidades de desempeño (aquello que la organización necesita que las personas hagan para cubrir las necesidades de la

organización) y las necesidades de aprendizaje (aquello que las personas deben aprender para cubrir las necesidades de desempeño) G. Robinson y James C. Robinson (Cit. por Muñoz, Rosario y colectivo de autores.2004).

Importante para lograr buenos desempeños es elegir la mejor estrategia de capacitación, para ello es necesario asegurarse de que la estrategia que se aplique sea eficaz (encaminada a la solución de los problemas organizacionales y en función de los objetivos e la organización) y efectiva (funcionar como sistema en el que todos los elementos estén organizados e interrelacionados con un mismo propósito).

La capacitación a directivos implica actualizar y elevar los conocimientos y habilidades que les posibiliten un mejor e inmediato desempeño posterior. Ellos tienen una participación activa y creadora en este proceso, al aportar los conocimientos, experiencias y habilidades que ya poseen. Como ya se ha dicho, la efectividad de la capacitación estará determinada por la precisión con que sean identificadas las necesidades iniciales. A partir de las cuales serán obtenidos los objetivos de la capacitación, el contenido, los enfoques y métodos a emplear, las formas y los medios de enseñanza, así como la dirección del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Posteriormente se podrá comprobar si existen cambios reales en su desempeño, constatando si son significativos, durables y positivos. Detectar o diagnosticar las necesidades de capacitación es un proceso que permite establecer la diferencia entre el nivel actual y el deseado, es decir, la diferencia entre la situación existente y el patrón de desempeño establecido. Para ello pueden ser empleados diferentes métodos como: la observación, encuestas, entrevistas, evaluación de desempeño, análisis de cargos, o la combinación de varios de ellos, en dependencia de la organización y el contexto.

Por lo tanto se hace imprescindible que dicha estrategia parta de la detección de las necesidades reales de capacitación que tienen los directivos e incluya el enfoque de sistema viéndolo como un conjunto de elementos organizados e interrelacionados con un propósito común, siendo estos elementos el diagnóstico de las necesidades, la planificación de la capacitación, su ejecución, evaluación y control, existiendo un proceso continuo de retroalimentación en el que el control sirva como diagnóstico de nuevas necesidades, además de constatar la efectividad de lo planificado.



CAPÍTULO II

CAPÍTULO II PROPUESTA DE LA CONCEPCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PARA LA PREPARACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LOS ORGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE.

"La misión de la Universidad no es sólo formar e impartir enseñanza desde el punto de vista profesional y técnico. Debe comportar una enseñanza metaprofesional y metatécnica. Debe inocular en la sociedad una cultura que no está hecha para los aspectos efímeros y provisionales del espíritu del tiempo. No debe limitarse a modernizar la cultura, debe también culturizar la modernidad. Debe defender valores intrínsecos, por encima de toda la autonomía de la conciencia y la primacía de la verdad sobre la utilidad". (Morín, Edgar, 1994)

La concepción metodológica de la investigación se concibió en dos etapas. La etapa inicial que comprende a la fundamentación teórica que justifica la pertinencia de la Estrategia de Capacitación a los miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base. Una segunda etapa dirigida a la presentación y fundamentación de la Estrategia de Capacitación.

2.1 Caracterización del proceso de formación de los miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base

Los miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base según el nuevo modelo, se caracterizan por garantizar la seguridad jurídica en materia laboral a la Administración y trabajadores en las organizaciones empresariales, en función de dar respuesta a las necesidades y exigencias del siglo XXI, capaz de desarrollar un conjunto de habilidades profesionales generales que le permitan alcanzar una formación integral, cultural, educativa y judicial.

El miembro del Órgano de Justicia Laboral de Base, debe apropiarse de conocimientos relacionados con el valor humano, la responsabilidad de protegerlo en su labor diaria y comprometerse con el encargo social de educar sistemáticamente a los recursos humanos en materia de solución de conflictos laborales. La formación de los miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base le proporcionan habilidades en el trabajo y desempeño profesional, que le

permiten enfocar sus actividades y la eficiencia en la utilización del tiempo y los escenarios, por lo que los miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base al culminar cada acción deberá estar preparado para cumplir los objetivos propuestos

2.2 Fundamentación de la estrategia de capacitación

En correspondencia con estos, el objetivo de la estrategia que a continuación se explica es contribuir a mejorar el trabajo de los OJLB en el municipio de Cienfuegos partir de la propuesta de contenidos especializados y científicos. La estrategia de capacitación que se propone contemplan tareas que requieren de un trabajo cooperado de todos los factores con el fin de lograr los objetivos propuestos. Las tareas que se diseñan propician la aplicación de acciones atendiendo a los cuatro componentes.

Para su elaboración se tuvieron en cuenta los fundamentos pedagógicos y psicológicos que rigen la política de la Educación y del país. Desde el punto de vista filosófico, la estrategia de capacitación que se propone se fundamenta en la teoría marxista –leninista del conocimiento. De acuerdo con ella, en el conocimiento, la práctica juega un papel esencial como base de este, donde el hombre adquiere toda su experiencia; en la misma medida en que conoce y transforma la realidad, se estimula su pensamiento y le permite penetrar en la esencia de los fenómenos.

Para evaluar el nivel de conocimientos y el desarrollo de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos se establecieron los siguientes indicadores:

- Efectividad en la aplicación de los conocimientos adquiridos.
- Desarrollo de habilidades necesarias para la ejecución del trabajo.
- Conducción acertada de los objetivos propuestos.
- Correspondencia entre las habilidades desarrolladas y el desempeño asignado.

Como se expresó anteriormente, la estrategia de capacitación que se propone en la investigación se caracteriza, en primer lugar por su plena correspondencia con las normas jurídicas que rigen la solución de conflictos laborales, por tanto su novedad no radica en que modifica lo orientado al respecto, sino en que ofrece una vía para materializar tales orientaciones,

particularmente, en la intensificación de la capacitación de los miembros de los OJLB que se debe realizar.

La misma no debe ser entendida como un cuerpo rígido de pasos inviolables sin otras alternativas de realización creativa. Por lo que todo lo que se propone a continuación, debe ser asumido como una guía para la acción, que no cierre las puertas a la concepción y realización de otras actividades.

2.3 Propuesta de estrategia de capacitación

Teniendo en cuenta que resulta imprescindible crear todas las condiciones que permitan mejorar la capacitación de los miembros de los OJLB en el municipio de Cienfuegos, por lo que se propone para la estrategia la estructura siguiente:

- Misión.
- Visión.
- Ideas rectoras.
- Objetivo general.
- Etapas de la estrategia: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.
- Recomendaciones para el desarrollo de la capacitación a los miembros de los OJLB en el municipio de Cienfuegos. La estrategia trazada está íntimamente relacionada con la manera en que se concibe al sujeto de la capacitación, el cual posee una experiencia y un valioso conocimiento por lo que a la vez que es receptor, es también emisor de conocimiento. Si se propicia un proceso de aprendizaje activo, dinámico y horizontal, la estrategia debe considerar a la capacitación en función de enseñar a reflexionar de forma creadora e innovadora al sujeto a través de su práctica para lograr una nueva práctica transformadora.

A partir de estos fundamentos la estrategia propuesta constituye una vía necesaria para implementar en la práctica de capacitación a los miembros del OJLB, de manera que se eleve la efectividad de su desempeño.

Las acciones diseñadas en la estrategia deben desarrollarse sobre la base de métodos de trabajo que propicien la búsqueda de desarrollo próximo para hacer real el desarrollo potencial de los miembros del OJLB, donde los procesos de acompañamiento sistemático a la acción del miembro se convierten en mediador simbólico para alcanzar el estado deseado.

Misión: brindar una estrategia de capacitación para mejorar la actuación de los miembros de los OJLB en el municipio de Cienfuegos

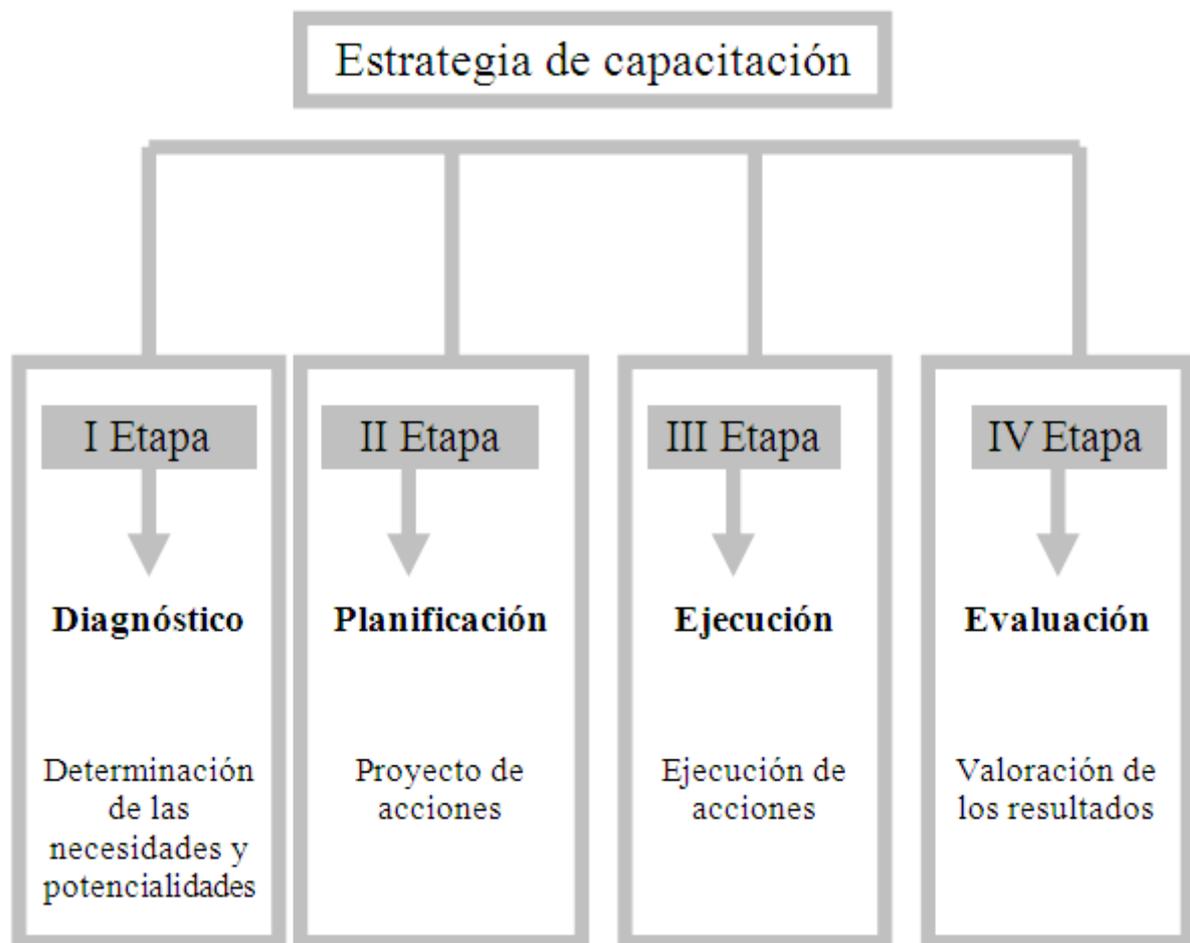
Visión: Los miembros de los OJLB en el municipio de Cienfuegos alcanzarán un nivel de preparación que les permitirá dirigir la actuación en materia de solución de conflictos laborales.

Ideas rectoras. Es responsabilidad de los miembros del OJLB dirigir los procesos laborales, por lo cual este, tiene que estar presente en todo el sistema de trabajo de las entidades. Las Direcciones de Trabajo en el municipio debe brindar a este proceso una atención sistemática, no es posible que se asuma el mejoramiento en la actuación y solución de conflictos laborales por parte de los miembros del OJLB sin que sea objeto de atención de todos en el centro, por cuanto se trata de modificar de alguna manera las formas y vías de trabajo ya establecidas y estas modificaciones no pueden ser realizadas sin una adecuada planificación y control. Las Administraciones son las encargadas de asegurar la participación de todos los miembros del OJLB en las acciones de capacitación.

La Dirección de la empresa de conjunto con el MTSS no solo proporcionaran al docente los recursos materiales necesarios para el desarrollo de su labor, sino que además organizan y controlan el trabajo docente, deben también, contribuir al desarrollo de su profesionalidad. Deben prepararlo para que cumpla con su rol en la capacitación de los miembros del OJLB, interactuar con ellos de forma sistemática para de conjunto dar solución a las diferentes tareas que emanan del sistema de trabajo.

Objetivo general de la estrategia: Capacitar a los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos para mejorar su actuación en la solución de conflictos laborales.

A continuación se muestra un esquema donde se representan las etapas de la misma.



2.3.1 Etapa de diagnóstico

Toda estrategia es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas en torno al quehacer actual y el camino a recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y demandas del entorno y lograr el máximo de eficacia y calidad de sus prestaciones. Es un proceso y un instrumento, como proceso se trata del conjunto de acciones y tareas que involucran a los implicados en el mismo en la búsqueda de claridades respecto al quehacer y estrategias adecuadas para su perfeccionamiento. Como instrumento constituye un marco conceptual que orienta la toma de decisiones encaminadas a implementar los cambios necesarios.

Este proceso se implementa a partir de las necesidades de los implicados, las cuales tienen que ser diagnosticadas. De esto resulta, que el diagnóstico direcciona la proyección y ejecución de las acciones de manera coherente y progresiva que propicien las condiciones y permitan alcanzar los objetivos propuestos.

En la etapa de diagnóstico el objetivo es conocer el estado actual que presentan la actuación en la solución de conflictos laborales y la capacitación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos

Se aplicó el diagnóstico en tres dimensiones:

1. Contexto de actuación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos (caracterización del entorno en que se desarrolla la acción los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos).
2. Criterios de los capacitadores, trabajadores y dirigentes, actores relevantes de las empresas, con respecto a la solución de conflictos laborales
3. Comportamiento histórico de los conflictos laborales y capacitación de los trabajadores en el municipio de Cienfuegos.

Acciones propuestas para esta etapa:

- Analizar en Consejo de Dirección del MTSS los resultados de la capacitación y las dificultades que subsisten en el trabajo de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos.
- Analizar con la Dirección de Cuadros y Capacitación la situación que presentan los planes de capacitación en relación con los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos.
- Aplicar varios instrumentos para la recopilación de información del estado inicial.
- Realizar un estudio de los documentos relacionados con la capacitación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos

Con la aplicación de los instrumentos se profundizó además en los siguientes aspectos:

- ✓ Criterios de capacitadores y trabajadores con respecto a los cambios de actuación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos atendiendo a las características y complejidades de cada caso
- ✓ Criterio de capacitadores y trabajadores en cómo diseñar la estrategia de capacitación teniendo en cuenta que esta debe ser aplicable a todos los OJLB del municipio.

- ✓ Criterios de los capacitadores y trabajadores con respecto al desarrollo y mejora de la actuación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos en materia de solución de conflictos laborales.
- ✓ Determinación de cómo se han comportado históricamente actuación en la solución de conflictos y la capacitación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos
- ✓ Determinar las fuerzas facilitadoras y las barreras que presenta la actuación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos en la solución de conflictos laborales para en consecuencia elaborar la estrategia.

En esta primera etapa se obtuvo el resultado siguiente:

- ✓ Insuficientes conocimientos para la planeación y planificación de los objetivos de trabajo
- ✓ Falta de definiciones conceptuales en materia laboral al momento de interpretar cada caso
- ✓ Insuficientes conocimientos de los métodos de investigación asociados a los procesos laborales
- ✓ Carencia de indicadores en relación con la naturaleza del hecho que se pretende analizar
- ✓ Insuficiencias en las investigaciones que constituyen el soporte de los procesos laborales
- ✓ Los procesos de capacitación para los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos, adolecen de sistematicidad y no responden en su concepción a programas de preparación debidamente estructurados que resultan al final una sumatoria de temáticas, privilegiando sobre todo los temas laborales en sentido general
- ✓ No existe una estructura coordinadora que proyecte de manera gradual, sistemática y permanente la capacitación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos
- ✓ Al proceder las propuestas de capacitación desde diferentes ámbitos y organizaciones no siempre éstas desde el punto de vista teórico y práctico son coherentes con las exigencias de la empresa y en gran medida están marcadas por los intereses de la institución que las patrocina.

- ✓ No en todos los casos los capacitadores y funcionarios de la empresa y del MTSS poseen la preparación necesaria para desarrollar la capacitación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos, considerando las necesidades individuales
- ✓ Las propuestas de capacitación responden a criterios normalizados y en grado considerable obvian el diagnóstico de la empresa para implementarla, lo cual crea un divorcio entre la necesidad real de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos, la empresa y la acción de capacitación

La insuficiente capacitación influye negativamente en el desempeño eficiente de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos al no contar estos con los conocimientos requeridos ni el desarrollo de habilidades necesarias para conducir con eficiencia las metas y objetivos en la solución de conflictos. Todo lo anterior demuestra la necesidad de propiciar cambios cualitativos en la actuación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos

2.3.2 Etapa de planificación

En la etapa de planificación el objetivo es: Determinar las acciones que contribuyan a mejorar la actuación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos en la solución de conflictos laborales. Se deben establecer, además, los elementos básicos que se necesitan para la planificación de las acciones que deben desarrollarse para el mejoramiento la actuación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos dirigidas al proceso de apropiación de las habilidades indispensables para el desempeño eficiente en la solución de conflictos laborales.

Acciones propuestas para esta etapa:

- ✓ Determinar los objetivos de los temas de capacitación
- ✓ Determinar el contenido de los temas a partir de las necesidades individuales y colectivas
- ✓ Determinar las habilidades a desarrollar en la actuación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos en la solución de conflictos laborales.
- ✓ Recopilar la bibliografía a utilizar, folletos, materiales, documentos normativos, documentos digitalizados, etc.

- ✓ Establecer los coordinadores con los especialistas y profesores que impartirán los temas, haciéndoles las sugerencias metodológicas
- ✓ Planificación de los temas, las actividades prácticas así como el sistema de evaluación
- ✓ Realizar una preparación metodológica con los especialistas y profesores que impartirán las acciones de capacitación.

2.3.3 Etapa de ejecución

En esta etapa el objetivo es implementar la estrategia de capacitación propuesta para mejorar la actuación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos en la solución de conflictos laborales

La estrategia está compuesta por un grupo de acciones (conferencias, talleres, asesorías y cursos) de carácter teórico y práctico que responden a las necesidades de la empresa.

Acciones a desarrollar en esta etapa:

- ✓ Estructuración del contenido de las acciones de capacitación
- ✓ Presentación de los objetivos para lograr la transformación del estado real al deseado
- ✓ Presentación de los temas integradores a partir de las potencialidades que brinda el contenido
- ✓ Provocar intercambios con los trabajadores para que comprendan la importancia del contenido objeto de capacitación
- ✓ Atender las diferencias individuales a partir de la orientación, solución y evolución de las actividades desarrolladas
- ✓ Controlar mensualmente el cumplimiento de las acciones relacionadas con la capacitación para el mejoramiento de la actuación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos en la solución de conflictos laborales
- ✓ Evaluar sistemáticamente a través de los Consejos de Dirección de la empresa y el MTSS el cumplimiento de las acciones de capacitación y el desempeño de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos en la solución de conflictos laborales.
- ✓ Participación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos en los eventos científicos y en los FORUM de ciencia y técnica

- ✓ Confeccionar el plan de capacitación anual para la actuación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos en la solución de conflictos laborales
- ✓ Hacer señalamientos oportunos, en las evaluaciones del desempeño ante todo deben ser objetivas y sistemáticas señalando el nivel de preparación y desempeño alcanzado por los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos en la solución de conflictos laborales
- ✓ Estimular los buenos resultados alcanzados por cada miembro

La estrategia de capacitación constituye una intervención en el campo de la actuación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos en la solución de conflictos laborales que se considera clave por cuanto permite la organización, el desarrollo de capacidades y habilidades. Atendiendo a esto, las formas organizativas propuestas son: Conferencias, talleres, actividades prácticas, asesorías e intercambios.

2.3.3.1 Tratamiento metodológico de los temas

Las características de los programas para la capacitación de los miembros se corresponden, entre otros aspectos importantes con las necesidades de aprendizaje de los mismos. Tiene plena correspondencia con los documentos normativos de la política educacional, así como lo reglamentado en la Resolución 210/07 del trabajo metodológico

Para la selección de los contenidos se tuvo en cuenta que estos pudieran dar respuesta a la preparación en los diferentes componentes: técnico, profesional, en dirección, económicos y jurídicos. Lo referente al trabajo político - ideológico no se trabajará independientemente, sino que se hará paralelamente en el desarrollo de los demás temas siempre que sea oportuno, debiendo prestar especial atención a los lineamientos aprobados en el sexto Congreso del Partido relacionados con el sector, así como a los discursos pronunciados por los principales líderes de la Revolución.

El objetivo especial de la capacitación es mejorar la actuación de los miembros del OJLB en el municipio de Cienfuegos en la solución de conflictos laborales.

La lógica que sigue el sistema de conocimientos se rige desde el análisis de conceptos, rasgos, características en materia de Derecho Laboral hasta su aplicación práctica a partir de situaciones propias de la vida laboral, donde

juega un papel fundamental la formación de habilidades y el desarrollo de actividades prácticas.

Como línea se propone partir de lo general a lo particular. Aquí juega un papel muy importante la experiencia y maestría de los especialistas y profesores pues son temas amplios y con características especiales en su desarrollo. Se le debe dedicar gran parte del tiempo al desarrollo de actividades prácticas.

2.3.3.2 Presentación del programa de capacitación.

Título: Programa de capacitación para la preparación de los miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base

Modalidad: Por encuentros.

Duración: 64 h.

Frecuencia: Quincenal.

Dirigido: A los miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base

Fecha de inicio: Septiembre 2014

Autor: José Ramírez Águila

Estructura del Programa de Capacitación.

- ✓ Tema
- ✓ Forma Organizativa de la Docencia
- ✓ Objetivo General
- ✓ Sistema de Contenidos
- ✓ Métodos
- ✓ Medios de Enseñanza
- ✓ Evaluación
- ✓ Orientaciones Metodológicas
- ✓ Bibliografía

Indicaciones Metodológicas:

Los contenidos del programa de capacitación se estructuran siguiendo la relación lógica que responden a las necesidades de los miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base. El Programa tiene un total de 64 h, las que para su implementación se imparten a razón de 8 horas quincenales. Lo recibirán el 100% de los miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base, a partir del diagnóstico efectuado necesidades que presentan.

La evaluación se realiza de forma sistemática en cada una de las actividades, también se participará en las comparencias del Órgano de Justicia Laboral

de Base como actividades prácticas, además se realizarán conjuntamente con directivos de mayor experiencia, y otras actividades que se consideren necesarias derivadas del desarrollo del curso.

La bibliografía para el desarrollo del Programa de Capacitación se concibió en cada uno de los temas, también se cuenta con documentos especializados en materia laboral, entre las que se puede citar textos de relevancia, tesis de maestrías y tesis doctorales, entre otros.

Objetivos del programa de capacitación

1. Preparar a los miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base con los conocimientos necesarios para poder manifestar su desempeño en la aplicación e interpretación del Derecho Laboral en las actividades inherentes a las funciones que realiza.
2. Demostrar mediante el desarrollo adecuado de sus niveles de desempeño profesional..

DESARROLLO.

I. FUNDAMENTACION

Para el cumplimiento de los objetivos establecidos en el programa es necesario el debate en clases de las cuestiones teóricas doctrinales relacionadas con el Derecho Laboral y lo que tiene su aplicación en el marco de la asesoría jurídica de entidades nacionales de carácter estatal o privado, así como las soluciones de casos prácticos a partir del dominio y manejo por los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base de la legislación en esta rama del Derecho vigente. Por ello, se han diseñado el programa, integrando los contenidos de temas afines y concentrando los seminarios, las clases prácticas y las clases mixtas, las que se impartirán de acuerdo con los requerimientos de cada tema, considerando la base bibliográfica con que cuentan.

Las clases se podrán impartir utilizando la combinación de los métodos tradicionales pedagógicos basados en el carácter instructivo y expositivo de las clases de los docentes con los métodos productivos de enseñanza fundamentados en factores problémicos que admitan la duda, discusión y reflexión por parte de los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base y profesores desde la misma conferencia y que son incompatibles con la transmisión de los conocimientos literales y absolutos. En la medida en que los

profesores y alumnos estudien y analicen sus posibilidades materiales, pueden transitar de la pedagogía tradicional a los métodos productivos.

La propia literatura complementaria permite el debate al tiempo que facilita la profundización del conocimiento. De esta manera se podrá continuar con los métodos pedagógicos tradicionales en los temas más difíciles, e incorporar los métodos productivos para aquellos temas que sean más apropiados. Así, se utilizarán como medios de enseñanza la conferencia, el seminario y la clase práctica, y también cualquier otra forma que dinamice la adquisición del conocimiento, por ejemplo, talleres.

Es importante desarrollar en los estudiantes la búsqueda de información no sólo en bibliotecas, en sitios Web, sino también empleando métodos de investigación como entrevistas a expertos – destacados directores jurídicos, por ejemplo- que permitan la creación de habilidades en la indagación para lograr la verdad.

La evaluación del aprendizaje se realiza durante todo el curso a través de las actividades docentes participativas como los seminarios, clases prácticas, talleres, trabajos extractase, entre otros. En definitiva, la proyección del Programa de Capacitación se realiza a través de la interacción entre los componentes básicos del proceso de enseñanza: el académico, el investigativo y la práctica, pues en las actividades docentes se requiere el despliegue de la búsqueda de avances jurídicos en otras realidades a través de Internet y en las bibliotecas de los organismos especializados, lo que se vierte y valida finalmente en la práctica al transitar por temas puntuales e importantes en materia laboral.

II. OBJETIVOS GENERALES

1. Interpretar, sobre la base de sólidos valores éticos socialistas, el sentido de las relaciones del Derecho Laboral con la economía y el nivel de influencia de las relaciones económicas en la legislación sobre la materia, utilizando los elementos teóricos como premisas para la interpretación de las normas jurídicas laborales.
2. Interpretar y aplicar la legislación laboral y de seguridad social, partiendo del conocimiento de los aspectos teóricos de las instituciones jurídicas laborales, advirtiendo la necesaria correspondencia de los sectores de la economía estatal y privada con la legislación laboral respectiva.

III. CONTENIDOS

III.1 SISTEMA DE CONOCIMIENTOS:

Los aspectos teóricos necesarios para la interpretación y aplicación de la legislación laboral, que conjugados con determinantes económicas a escala nacional e internacional y apoyados en el papel activo de la organización sindical, permita sentar las bases para el estudio posterior de las instituciones que se manifiestan en las relaciones jurídicas laborales a través de la legislación rectora en cada materia, partiendo de la correspondiente regulación jurídica internacional que Cuba ha ratificado.

3.2 SISTEMA DE HABILIDADES:

Analizar e interpretar textos y documentos nacionales y extranjeros en materia de Derecho Laboral y de Seguridad Social que permitan a los estudiantes tanto arribar a conclusiones sobre las diferentes doctrinas y corrientes propias de cualquier sistema de derecho como sobre una nueva legislación, y la necesidad de su perfeccionamiento.

1. Enjuiciar y comparar los principios jurídicos expresados en la legislación nacional y en la que corresponda a otros sistemas de derecho.
2. Asociar los factores económicos con el desenvolvimiento de las relaciones laborales.
3. Capacidad de resolver los casos prácticos sometidos a su consideración, interpretando y aplicando la legislación vigente.
4. Elaborar instrumentos jurídicos sobre esta materia en las instituciones jurídicas laborales que correspondan.

III.2 SISTEMA DE VALORES

Defensa de los intereses de las clase trabajadora, valoración del papel que desempeñan los sindicatos como fuerza motriz de la sociedad socialista, alta valoración de los derechos de lo trabajadores; desarrollo de la sensibilidad, y el humanismo.

IV. PLAN TEMÁTICO

TEMA I: EL DERECHO LABORAL COMO RAMA AUTÓNOMA DEL DERECHO

FOD: Conferencia.

Objetivos:

1. Conocer el carácter clasista del Derecho Laboral, no solo a partir de su surgimiento sino en su desarrollo, contraponiendo al discurso neoliberal de las actuales doctrinas laboristas las concepciones del marxismo-leninismo aplicadas al campo de las relaciones laborales.
2. Identificar el grado de influencia de los cambios en la legislación laboral a partir de la actualización del modelo económico cubano y los cambios legislativos en materia laboral
3. Explicar cómo tales cambios bifurcan el sentido de la legislación laboral en dependencia del sector de la economía que se trate, haciendo imposible que las relaciones laborales que se desarrollan en un sector puedan regir por la legislación que regula las relaciones del otro.
4. Que los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base solucione casos interpretando y aplicando la legislación rectora sobre esta materia

Contenido:

Objeto del Derecho Laboral; concepto, método, funciones, sistema, y principios; relaciones del Derecho Laboral con otras ramas del Derecho; las fuentes del Derecho Laboral Cubano; el Derecho Laboral y la economía cubana: El Derecho Laboral y su relación con la economía. La dualidad de la economía cubana y su influencia en el Derecho Laboral Cubano. Reflejo de la dualidad económica en la legislación laboral. Estudio de la legislación rectora sobre inversión extranjera en su aspecto laboral y referencia a su incidencia en la legislación laboral cubana..

Habilidades:

1. Analizar, desde una percepción clasista, el sustrato teórico del Derecho Laboral como rama autónoma del Derecho, y por ende, las distintas doctrinas y corrientes relativas su surgimiento y desarrollo.
2. Interpretar y enjuiciar los convenios internacionales de la OIT ratificados por Cuba.
3. Asociar los factores económicos con el desenvolvimiento de las relaciones laborales.

Valores:

Madurez política, solidaridad con los intereses de los trabajadores, valoración del papel que desempeñan los sindicatos como fuerza motriz de la sociedad socialista.

Método: Elaboración conjunta

Medios de enseñanza: Pizarrón

Computadora (PowerPoint)

Material impreso

Evaluación: Oral

Orientaciones metodológicas:

Se recomienda iniciar la introducción al curso, explicando a los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base la importancia que reviste la capacitación para el perfeccionamiento de su desempeño profesional y el rol que ocupan en la formación de los suplentes. Se procederá a analizar la manera en que los participantes van a ser evaluados tanto de forma sistemática, como la evaluación final sobre la base de los momentos de cambios propuestos para constatar el perfeccionamiento de la labor.

En este tema se aborda el concepto de relaciones laborales, las características de las relaciones laborales, los rasgos del mecanismo de regulación jurídica y los principios del Derecho Laboral Cubano. Al enfocar las relaciones del Derecho Laboral Cubano con otras ramas del Derecho debe hacerlo aplicando los conocimientos adquiridos sobre materia laboral.

En lo relativo a las instituciones del Derecho Laboral Cubano consagradas en la Constitución de la República y que se mencionan en el programa debe estudiarse a partir del texto de la Constitución, y para mejor comprensión puede constatarse cómo estas instituciones, que parten de los derechos constitucionales, se reflejan en los principios del Derecho Laboral Cubano previstos en el artículo 3 del Código del Trabajo.

Bibliografía

1. VIAMONTES GUILBEAUX, Eulalia: "Derecho Laboral Cubano. Teoría y legislación", Editorial "Félix Varela", La Habana, 2001.
2. Carpeta Digital
3. Constitución de la República de Cuba
4. Código de Trabajo

TEMA II: "RELACIÓN JURÍDICA LABORAL"

FOD: Conferencia.

Objetivos:

1. Valorar las peculiaridades de la relación jurídica laboral e identifique en ella los alcances de esta rama del Derecho.
2. Identificar el papel de la organización sindical en las relaciones laborales, en especial en la elaboración y concertación de los convenios colectivos de trabajo.
3. Analizar la importancia de los convenios colectivos de trabajo para el equilibrio de las relaciones laborales y validar su efectividad en nuestro sistema de Derecho Laboral.
4. Analizar los factores que determinan la política de empleo en nuestro país.
5. Solucionar casos, interpretando y aplicando la legislación rectora sobre esta materia.

Contenido:

La relación jurídica laboral: contenido, concepto, sistema y formas de surgimiento; clasificación de la relación jurídica laboral: individual y colectiva. La relación jurídica laboral individual: fundamento de su surgimiento modificación y terminación; sujetos, personalidad jurídica laboral y capacidad jurídica laboral; diferencias entre la relación jurídica laboral, la jurídica civil, la jurídica económica y la jurídica administrativa. La relación jurídica laboral colectiva: los convenios colectivos de trabajo; papel de la organización sindical en Cuba; concepto y naturaleza de los convenios colectivos de trabajo; sujetos; objeto; características; contenido; fases. Diferencias entre los convenios colectivos de trabajo en el capitalismo y en el socialismo. La política de empleo en Cuba: fundamentos y principios de la política de empleo en Cuba; los convenios internacionales de la OIT sobre la política de empleo; la centralización de la política de empleo; la descentralización de la política de empleo, coexistencia de ambas variantes, diferencias entre la política de empleo en el sector de la economía estatal y en el sector de la economía privada, el cuentapropismo; la política de empleo para las mujeres, los adolescentes y los discapacitados; los accidentes de la política de empleo: la declaración de disponibilidad y la interrupción laboral. Estudio de la regulación jurídica rectora vigente sobre esta materia.

Habilidades:

1. Analizar e interpretar textos y documentos sobre Derecho Laboral que permita arribar a conclusiones sobre las diferentes doctrinas y corrientes sobre

la relación jurídica laboral, tanto la individual como la colectiva, y sus respectivos instrumentos jurídicos.

2. Enjuiciar, con arreglo a los cambios económicos que ocurren en la sociedad cubana, la pertinencia de las nuevas regulaciones jurídicas sobre política de empleo.

3. Capacidad de resolver los casos prácticos sometidos a su consideración, interpretando y aplicando la legislación vigente.

Valores:

Responsabilidad, seriedad, y madurez profesional dado por el compromiso político con el proceso revolucionario.

Método: Elaboración conjunta

Medios de enseñanza: Pizarrón

Computadora (PowerPoint)

Material impreso

Evaluación: Oral

Orientaciones metodológicas

Este es un tema muy corto pero muy importante por constituir la base del resto de los temas siguientes. De él es necesario que estudie el concepto de relación jurídica laboral y los tres elementos que la constituyen.

De vital importancia es la comprensión de la diferencia que debe establecerse entre las tres formas de iniciar la relación jurídico-laboral:

ELECCION

- ✓ designación
 - ✓ contrato de trabajo, aunque esta tercera forma se aborda en un tema independiente, debe saber que existe y cuando en su oportunidad la estudie, debe regresar a este tema para terminar la comparación.

En relación con la política de empleo, debe estudiar los tres fundamentos del sistema de empleo en Cuba. En relación con la centralización y la descentralización del empleo debe conocer las causas que motivaron la aparición de cada uno de los sistemas, y sus respectivas características y saber en qué consisten las limitaciones de las administraciones para contratar directamente la fuerza de trabajo.

Teniendo en cuenta que el libro de texto no hace alusión a algunas disposiciones jurídicas vigentes, se procede a indicar algunas cuestiones que deben ser estudiadas por resoluciones dictadas con posterioridad:

1. La declaración de disponibilidad y las interrupciones laborales debe estudiarse de acuerdo a la Resolución No. 34 de fecha 6 de septiembre de 2011 del MTSS
2. En cuanto a la regulación jurídica del servicio social debe consultarse la Ley No. 1254 del 2-8-73 y la Resolución No. 9 de fecha 1 de marzo de 2007 del MTSS
3. Lo relativo a la evaluación del resultado del trabajo, el tratamiento de los técnicos y de los recién graduados, el movimiento o traslado deben estudiarse por la Resolución No. 21/2007 del MTSS.
4. En cuanto a la política de empleo debe estudiarse la Resolución No. 8 del 1 de marzo de 2005 del MTSS.
5. Para conocer el régimen laboral en la inversión extranjera debe hacerlo por la Resolución No. 23/2003.

A partir de la definición de Convenio Colectivo de Trabajo que establece el Artículo 235 del Código de Trabajo y lo que establece el Decreto Ley 229 de fecha 1 de abril 2002, usted debe inferir el papel rector de las organizaciones sindicales y los sindicatos nacionales en la dirección de la producción, en las tareas que deben emprender las administraciones en beneficio de los trabajadores, y en el cumplimiento de los planes de producción y como todo esto constituye una expresión de la democracia socialista.

Debe además considerar que el Convenio Colectivo de Trabajo es la vía de formalización de las relaciones jurídicas laborales colectivas y por tanto debe establecer las diferencias que hay entre este convenio y el contrato de trabajo.

Bibliografía

1. VIAMONTES GUILBEAUX, Eulalia: "Derecho Laboral Cubano. Teoría y legislación", Editorial "Félix Varela", La Habana, 2001.
2. Carpeta Digital
3. Constitución de la República de Cuba
4. Código de Trabajo
5. Decreto Ley 229 de fecha 1 de abril de 2002 y su reglamento
6. Resolución 34 de fecha 6 de septiembre de 2011

7. Ley No. 1254 del 2-8-73 y la Resolución No. 9 de fecha 1 de marzo de 2007 del MTSS

8. Resolución No. 8 del 1 de marzo de 2005 del MTSS.

9. Resolución No. 23/2003.

TEMA III: “LAS INSTITUCIONES JURÍDICAS LABORALES PROTECTORAS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”.

FOD: Conferencia.

Objetivos:

1. Explicar la posición preponderante que tiene la concertación de cualquier tipo de contrato de trabajo y el respeto que merecen sus estipulaciones para garantizar un desarrollo óptimo de la relación laboral.
2. Analizar el vínculo de esta institución jurídica y todas las sub-instituciones que lo informan con la actividad laboral realizada y considere la importancia de su respeto para la garantía de la relación laboral.
3. Solucionar casos sobre esta materia interpretando y aplicando la legislación rectora y la complementaria, al tiempo que advierta el tratamiento diferenciado de esta institución jurídica en los distintos sectores de la economía

Contenido:

El contrato de trabajo: concepto, elementos y papel socioeconómico del contrato de trabajo; el principio de libertad de trabajo; partes, contenido y tipos de contratos de trabajo; concertación; período de prueba; modificación; el traslado de trabajo; la suspensión de la relación laboral; la terminación del contrato de trabajo; los contratos de trabajo especiales; diferencias de los contratos concertados en los sectores estatal, mixto y privado de la economía.

Habilidades:

1. Enfocar dialécticamente la pertinencia jurídica de las instituciones que protegen los derechos de los trabajadores.
2. Analizar e interpretar textos y documentos nacionales y extranjeros en esta materia.
3. Capacidad de resolver los casos prácticos sometidos a su consideración, interpretando y aplicando la legislación vigente.

Valores:

Responsabilidad, seriedad, y madurez profesional dado por el compromiso político con el proceso revolucionario.

Método: Elaboración conjunta

Medios de enseñanza: Pizarrón

Computadora (PowerPoint)

Material impreso

Evaluación: Oral

Orientaciones metodológicas:

En cuanto al contrato de trabajo es necesario que estudie sus requisitos comunes, el concepto, la clasificación de los contratos de trabajo, cuáles son los sujetos de los contratos de trabajo, el concepto de período de prueba, su duración y sus condiciones, así como el de traslado y la diferencia que existe entre traslado provisional y traslado definitivo; el concepto de suspensión del contrato de trabajo, sus causas, sus efectos y debe saber ejemplificar cada causa de extinción. También deben fijar el concepto de modificación del contrato de trabajo, los casos en que procede, y cómo está regulado el caso en que la modificación la promueva la administración y el trabajador no lo consienta.

En relación con la terminación del contrato de trabajo debe diferenciar el contenido del artículo 48 del artículo 53 del Código del Trabajo, así como distinguir la diferencia entre falta de idoneidad e ineptitud. También es necesario que estudie lo que es el aviso previo o pre-aviso, y cuál es el tratamiento para los casos de terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o ejecución del trabajo en obra.

Por último estudiar los contratos de trabajo en casos especiales: para el cumplimiento del servicio social y el trabajo a domicilio, en ambos casos debe saber el concepto, cláusulas fundamentales y sus respectivas peculiaridades que las diferencian del contrato de trabajo común. En lo que se refiere a las relaciones laborales especiales sólo deben conocer en qué sectores han sido establecidas

Al consultar el Código y las Resoluciones mencionadas debe saber diferenciar el contrato de trabajo común o general de los contratos de trabajo en Cubase, en las Empresas Mixtas, en las Sucursales de Sociedad Mercantil Extranjera y en las Zonas Especiales de Desarrollo.

Bibliografía

1. VIAMONTES GUILBEAUX, Eulalia: “Derecho Laboral Cubano. Teoría y legislación”, Editorial “Félix Varela”, La Habana, 2001.
2. Carpeta Digital
3. Constitución de la República de Cuba
4. Código de Trabajo
5. Resolución No. 8 del 1 de marzo de 2005 del MTSS.
6. Resolución No. 23/2003

TEMA III: “LAS INSTITUCIONES JURÍDICAS LABORALES PROTECTORAS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”.

FOD: Conferencia.

Clase No. 2

Objetivos:

1. Comprender la necesidad de regular jurídicamente la existencia de la categoría económica salario como una cuestión esencial en el equilibrio de la relación laboral y como un elemento causal del contrato de trabajo.
2. Valorar la combinación de obligaciones y derechos recíprocos de la administración y los trabajadores que se manifiesta en la regulación jurídica de la protección e higiene del trabajo.
3. Interpretar el papel de la organización sindical en esta institución que es quizás la que mayor papel sindical admite ya que, desde un punto de vista tanto ético, histórico, político y legislativo, otorga facultades a este protagonismo.
4. Analizar la capacitación laboral como un elemento fundamental en la reproducción de la fuerza de trabajo, lo que entraña un beneficio para los trabajadores y para la actividad laboral.
5. Solucionar casos sobre esta materia interpretando y aplicando la legislación rectora y la complementaria, al tiempo que advierta el tratamiento diferenciado de esta institución jurídica en los distintos sectores de la economía

Contenido: Tiempo de trabajo y descanso: concepto de tiempo de trabajo; concepto de tiempo de descanso; los convenios de la OIT sobre la institución jurídica laboral; clasificación de la jornada de trabajo; el horario de trabajo; clasificación de los descansos; pausas de la jornada laboral; el descanso semanal; el descanso en los días de conmemoración nacional, oficial y feriados; el trabajo extraordinario; las vacaciones anuales pagadas; diferencias

entre lo regulado en esta materia para el sector estatal y para los sectores mixto y privado de la economía. El derecho al salario: concepto de salario; el principio de distribución socialista; los convenios de la OIT sobre esta institución jurídica laboral; el sistema salarial y sus elementos; relación del salario con la normación del trabajo; objetivos de la normación del trabajo; fases del proceso de normación del trabajo; el tratamiento salario en los días de conmemoración nacional, oficial y feriados; las garantías salariales; las condiciones del pago del salario, otros pagos; el derecho al salario en los sectores estatal, mixto y privado de la economía. El derecho a la seguridad y salud en el trabajo: principios generales; los convenios de la OIT sobre esta institución jurídica laboral; obligaciones y derechos recíprocos de las administraciones y los trabajadores; el papel de la organización sindical en esta institución; concepto de accidente de trabajo; concepto de enfermedad profesional; la protección e higiene del trabajo en las trabajadoras; el trabajo de los adolescentes. Estudio de la regulación jurídica vigente sobre esta materia.

Valores:

Responsabilidad, seriedad, y madurez profesional dado por el compromiso político con el proceso revolucionario.

Habilidades:

1. Enfocar dialécticamente la pertinencia jurídica de las instituciones que protegen los derechos de los trabajadores.
2. Analizar e interpretar textos y documentos nacionales y extranjeros en esta materia.
3. Capacidad de resolver los casos prácticos sometidos a su consideración, interpretando y aplicando la legislación vigente.

Método: Elaboración conjunta

Medios de enseñanza: Pizarrón

Computadora (PowerPoint)

Material impreso

Evaluación: Oral

Orientaciones metodológicas

Los aspectos más importantes de este tema comienzan con el aspecto referido a la "Distribución de la jornada y fijación del horario de trabajo", del que debe conocer lo relacionado con la clasificación del trabajo extraordinario, en qué

casos se precisa el criterio de la organización sindical, en cuáles casos el trabajador está obligado a hacer el trabajo extraordinario, y por último las prohibiciones para el trabajo extraordinario que establece el Código.

La clasificación de los descansos es una cuestión que es necesaria que el estudiante estudie sobre todo en lo que se refiere al tratamiento laboral en el caso del descanso dentro de la jornada, el descanso entre jornadas, el descanso semanal, el descanso por días de conmemoración nacional (1ro. de enero, 1ro de mayo, 26 de julio y 10 de octubre), oficial (son 14 fechas pero sólo 2 el 30 de julio y el 7 de diciembre tienen consecuencias jurídicas laborales para los trabajadores) y feriados (25 y 27 de julio) y las vacaciones anuales pagadas.

Para el estudio del tema salario debe partir del conocimiento del principio de distribución "de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo" que rige en la sociedad socialista y cuya aplicación correcta estimula el interés material de los trabajadores por el resultado de la producción, la elevación y la productividad del trabajo; la calificación de los trabajadores, contribuye al fortalecimiento de la disciplina laboral e influye en el logro de una actitud comunista ante el trabajo.

Partiendo de la importancia de este principio, el estudiante debe saber demostrar cómo está presente dicho principio en el sistema salarial desde el punto de vista más general y en cada uno de sus elementos en particular. En relación con los elementos que integran el sistema salarial debe estudiar cada uno de ellos y relacionarlos en virtud de que pertenecen a una unidad.

Específicamente, en cuanto a los incrementos salariales y los pagos adicionales queremos señalar un aspecto y es que en el primer caso estamos en presencia de condiciones propias de la actividad laboral que se realiza, mientras que en el segundo en algunos casos el portador de los factores determinantes del pago adicional lo constituye el sujeto, es decir, al propio trabajador y en otros la forma en que el trabajo se realiza, en ambos casos esto se hace atendiendo al tiempo realmente laborado en la situación que dio origen a dicho pago. Otro elemento son las primas, cuyo objetivo es retribuir al trabajador o grupo de trabajadores con cargo al fondo de salario por cumplimiento o sobre cumplimiento de determinados indicadores o condiciones.

Por último, es muy importante que analice las cuestiones de carácter salarial que establece la Resolución No. 17 de 2014 del MTSS.

Bibliografía

1. VIAMONTES GUILBEAUX, Eulalia: “Derecho Laboral Cubano. Teoría y legislación”, Editorial “Félix Varela”, La Habana, 2001.
2. Carpeta Digital
3. Constitución de la República de Cuba
4. Código de Trabajo
5. Legislación vigente en las materias estudiadas

TEMA IV: “LAS INSTITUCIONES JURÍDICAS LABORALES EXIGENTES DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES”.

FOD: Conferencia.

Objetivos:

1. Analizar los distintos tipos de responsabilidad que existen dentro de la actividad laboral, las cuales pueden ser independientes pero también pueden estar asociadas a una misma circunstancia.
2. Solucionar casos interpretando y aplicando la legislación rectora sobre esta materia.

Contenido:

La responsabilidad laboral: la responsabilidad disciplinaria de los trabajadores y la responsabilidad material de los dirigentes, funcionarios y demás trabajadores. La responsabilidad disciplinaria de los trabajadores del sector estatal, mixto y privado de la economía. Concepto de disciplina laboral. Principios generales. Medidas encaminadas a estimular el éxito del trabajo. Conductas violatorias de la disciplina laboral, medidas disciplinarias y procedimientos para imponerlas y aplicarlas. Los reglamentos disciplinarios. La disciplina especial. Indemnización de daños y perjuicios por la aplicación indebida de medidas disciplinarias. La rehabilitación de los trabajadores sancionados laboralmente. Peculiaridades de la exigencia de la responsabilidad disciplinaria en los sectores mixto y privado de la economía. La responsabilidad material de dirigentes, funcionarios y demás trabajadores. Concepto. Características. La escasa entidad y el procedimiento para exigir responsabilidad material. Estudio de la regulación jurídica rectora vigente sobre esta materia.

Habilidades:

1. Enfocar dialécticamente la pertinencia jurídica de la exigencia de la responsabilidad laboral en su doble sentido, disciplinaria y material.
2. Analizar e interpretar textos y documentos nacionales y extranjeros en esta materia.
3. Asesorar a la dirección de la entidad laboral en la toma de decisiones disciplinarias.
4. Redactar resoluciones sobre procesos disciplinarios de carácter general y especial, y sobre responsabilidad material.

Valores:

Responsabilidad, seriedad, madurez profesional y rechazo a las conductas irresponsables e ilícitas (especialmente a la corrupción), que socavan la seguridad económica y la estabilidad de nuestra sociedad.

Método: Elaboración conjunta

Medios de enseñanza: Pizarrón

Computadora (PowerPoint)

Material impreso

Evaluación: Oral

Orientaciones metodológicas

Antes de abordar este tema es necesario que advierta que el enfoque legislativo a la disciplina se enriqueció con la promulgación del Código de Trabajo. De ahí que este considere tanto a los trabajadores, como a las administraciones como responsables del estado de la disciplina laboral en cada centro de trabajo y además que por primera vez se encargue tanto a la organización sindical como a las administraciones la toma de medidas encaminadas a estimular el éxito en el trabajo, es decir, se trata de un enfoque positivo de la disciplina.

Pero no se puede dejar de considerar el enfoque tradicional basado en la conducta dañina del sujeto. Es así como la responsabilidad laboral se subdivide en material y disciplinaria. Esto significa que en el análisis de la exigencia de responsabilidad laboral, esta puede determinarse sólo en un sentido material, o bien en un sentido disciplinario o, como sucede en muchos casos, asociando la responsabilidad material a la disciplina si el caso analizado así lo precisa.

No siempre cuando se exige responsabilidad material, se debe exigir disciplina, aunque hay ocasiones en las que se repite, si es necesario exigir las al unísono, porque el daño material se ocasionó cometiendo una indisciplina o a consecuencia de ella.

La responsabilidad material debe estudiarse según las siguientes disposiciones jurídicas:

- ✓ Decreto Ley No. 249 de fecha 23 de julio de 2007
- ✓ Resolución No. 5 de fecha 14 de enero de 2008 del MTSS

En cuanto a estas disposiciones jurídicas debe analizarlas y de ellas extraer:

- ✓ Concepto de responsabilidad material
- ✓ Concepto de escasa entidad
- ✓ Causas por las que se exige responsabilidad material
- ✓ Medidas para exigir responsabilidad material
- ✓ Sujetos a quienes se les exige la responsabilidad material
- ✓ Condiciones de exención de exigencia de responsabilidad material
- ✓ Autoridad facultada para exigir responsabilidad material
- ✓ Procedimientos para exigir responsabilidad material
- ✓ De los recursos

En relación con la responsabilidad disciplinaria se debe estudiar a partir de las disposiciones siguientes:

- ✓ Decreto Ley No. 176 del 15-8-97
- ✓ Resolución Conjunta No. 1 del 4-12-97 del MTSS-TSP

El paso siguiente a realizar es el análisis de estas disposiciones jurídicas y extraer de ellas:

- ✓ Sujetos a quienes se exige la responsabilidad disciplinaria.
- ✓ Autoridad facultada para exigirla.
- ✓ Entidades laborales en las que se aplican las mencionadas disposiciones jurídicas.
- ✓ Violaciones de la disciplina laboral (Art. 11 del Decreto Ley No. 176/97
- ✓ Medidas disciplinarias (Art. 14,15 y 16 del Decreto Ley No. 176/97 y Art. 21 y 22 de la Resolución Conjunta No. 1/97 del MTSS-TSP).
- ✓ Procedimientos para aplicar las medidas disciplinarias (Capítulo VI del Decreto Ley No. 176/97 y Capítulo III de la Resolución Conjunta No. 1/97 del MTSS y TSP.

✓ Términos para imponer la medida disciplinaria (Capítulo VII del Decreto-Ley No. 176/97).

Bibliografía

1. VIAMONTES GUILBEAUX, Eulalia: “Derecho Laboral Cubano. Teoría y legislación”, Editorial “Félix Varela”, La Habana, 2001.
2. Carpeta Digital
3. Constitución de la República de Cuba
4. Código de Trabajo
5. Legislación vigente en la materia estudiada

TEMA VI: “EL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL”.

FOD: Conferencia

Objetivos:

- 1) Analizar la independencia del Derecho de Seguridad Social como rama del Derecho, reconociendo en sus instituciones jurídicas los elementos propios dentro del sistema cubano.
- 2) Adquirir los valores éticos relacionados con la defensa del derecho a la seguridad social, de forma que facilita la interpretación y aplicación de la legislación sobre esta materia en consonancia con el principio de solidaridad y protección, y no del discurso neoliberal.
- 3) Distinguir los elementos característicos de los dos regímenes del sistema de seguridad social no solo en el campo objetivo como en el subjetivo.
- 4) Solucionar casos interpretando y aplicando la legislación rectora sobre esta materia.

Contenido:

Elementos teóricos del Derecho de Seguridad Social: concepto de seguridad social; surgimiento y desarrollo de esta institución jurídica en el mundo; la seguridad social antes y después del triunfo de la revolución y sus características; la seguridad social como sistema: sus regímenes; diferencias y semejanzas entre éstos; la organización administrativa y financiera de la seguridad social; contribución a la seguridad social y costo de la misma; convenios internacionales sobre seguridad social de los que Cuba es parte. El Derecho de Seguridad Social: concepto, campos objetivos y subjetivos; método; funciones. Relaciones del Derecho de Seguridad Social con otras ramas del Derecho. Las fuentes del Derecho de Seguridad Social. La relación

jurídica de seguridad social: objeto, contenido y sujetos. El sistema de seguridad social y sus regímenes: concepto de régimen de seguridad social; sujetos beneficiarios; riesgos que cubren: enfermedad común y profesional, accidente común y del trabajo, invalidez, vejez, maternidad y muerte del trabajador; clasificación de las prestaciones de seguridad social; concepto de cada una; las prestaciones monetarias: clasificación, requisitos para su concesión, cuantías, causas de modificación, suspensión y extinción de las prestaciones de seguridad social; procedimiento para la concesión de prestaciones de seguridad social; contenido del régimen de asistencia social; objeto y personas protegidas, las prestaciones del régimen de asistencia social. Los regímenes especiales. La seguridad social para algunos sectores de la población: requisitos y procedimientos para la concesión de los beneficios de la seguridad social, prestaciones y cálculo de sus cuantías. Estudio de la legislación rectora vigente sobre esta materia.

Habilidades:

- 1) Comparar analíticamente el sistema de seguridad cubano con los sistemas de otros países y advertir cómo el nuestro sólo es posible en una formación económico-social socialista.
- 2) Analizar e interpretar textos y documentos nacionales y extranjeros en esta materia.
- 3) Asesorar a la dirección de la entidad laboral en la toma de decisiones relativas a la concesión de los beneficios de seguridad social a corto plazo.
- 4) Dictaminar casos relativos a la seguridad social a largo plazo.

Valores:

Responsabilidad, seriedad, madurez profesional y política, sensibilidad, humanismo, conducta ética y de compromiso con la Revolución.

Método: Elaboración conjunta

Medios de enseñanza: Pizarrón

Computadora (PowerPoint)

Material impreso

Evaluación: Oral

Orientaciones metodológicas:

La Seguridad Social se encuentra estrechamente vinculada con la Protección e Higiene del Trabajo, pues algunas situaciones que tienen su origen en esta

última terminan siendo tratadas por la Seguridad Social (Ejemplo: los accidentes de trabajo).

El estudiante debe tener presente que los principios del Sistema de Seguridad Social parten de las bases establecidas en los preceptos constitucionales donde se expresa que mediante el sistema de seguridad social, el Estado garantiza la protección adecuada a todo trabajador impedido por su edad, invalidez o enfermedad. Que en caso de muerte del trabajador garantiza similar protección a su familia, pero que además el Estado protege, mediante la asistencia social, a los ancianos sin recursos ni amparo y a cualquier persona no apta para trabajar que carezca de familiares en condiciones de prestarle ayuda.

Es necesario que conozca que en el Art. 3 del Código de Trabajo se regula que entre los principios fundamentales que rigen el Derecho Laboral Cubano se encuentran: todo trabajador impedido de trabajar por su edad, invalidez, enfermedad o accidente de trabajo recibe adecuada protección mediante las prestaciones en servicio, en especie y monetarias del sistema de seguridad social, y en caso de muerte del trabajador reciben esa protección sus familiares, de acuerdo con lo que establece la ley.

Debe tener presente que el sistema de Seguridad Social está integrado por dos regímenes:

- el de seguridad social propiamente dicho y
- el de asistencia social

De cada uno de ellos deben estudiarse los siguientes aspectos:

- campo de aplicación subjetivo, es decir, los sujetos beneficiarios o personas protegidas (permite determinar a quien se dirige).
- campo de aplicación objetiva (permite determinar los riesgos y contingencias que se protegen) y
- las prestaciones que se otorgan

Se llama la atención sobre un elemento, las prestaciones que en ambos regímenes se otorgan y que son:

- monetarias
- en especie y
- en servicio

Sin embargo, se observa que el contenido difiere, ya que estamos ante sujetos y contingencias diferentes a pesar de integrar un sistema único.

El estudiante, por tanto, debe conocer las clasificaciones de las prestaciones y los requisitos para disfrutarlas.

En cuanto al proceso para resolver los conflictos de Seguridad Social debe conocer que este se diferencia de acuerdo a:

- Si el conflicto es de Seguridad Social a corto plazo. En este caso el trabajador o trabajadora reclama ante el OJLB y el procedimiento se desarrolla como lo establece el Decreto Ley 176/97 y la Resolución Conjunta No. 1/97 del MTSS y TSP

- Si el conflicto es de Seguridad Social a largo plazo. El tratamiento procesal a este tipo de conflicto es distinto y consta de una fase administrativa (ante el MTSS) en la que existe la primera instancia (demanda) y la segunda instancia (recurso de apelación). Si el recurrente está inconforme con la respuesta del MTSS podrá iniciar la vía judicial (demandar ante la Sala de lo Laboral del TPP de Ciudad Habana); también existe una segunda instancia- recurso de apelación ante la Sala de lo Laboral del TSP, en caso que corresponda un procedimiento de revisión, este se puede establecer ante la Sala de lo Laboral del TSP. Todo lo relativo a la solución del conflicto de Seguridad Social está establecido en la Ley 24 de 1979 "Ley de Seguridad Social" (para la fase administrativa) y en la Ley No. 7 de 1977 "Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico" (para la fase judicial).

Bibliografía

1. VIAMONTES GUILBEAUX, Eulalia: "Derecho Laboral Cubano. Teoría y legislación", Editorial "Félix Varela", La Habana, 2001.
2. Carpeta Digital
3. Constitución de la República de Cuba
4. Código de Trabajo
5. Ley 105/08 y su Reglamento

TEMA V: EL PROCESO LABORAL

FOD: Clase Práctica

Objetivos:

1. Analizar los distintos tipos de litigios que existen dentro de la actividad laboral, las cuales pueden ser independientes, pero también pueden estar asociadas a una misma circunstancia.
2. Solucionar casos interpretando y aplicando la legislación rectora sobre esta materia.

Contenido: Cuestiones generales del Proceso Laboral. Evolución histórica del derecho procesal laboral en Cuba a partir de 1959. Nociones y particularidades del Derecho Procesal Laboral. Las fuentes formales del Derecho Procesal Laboral. Principios específicos del Proceso Laboral. Ámbito subjetivo del proceso laboral. La jurisdicción. Las partes del proceso laboral. Capacidad, Legitimación y Representación. El proceso laboral común. Solución de los conflictos laborales. El proceso ante los tribunales municipales populares.

Habilidades:

5. Enfocar dialécticamente la pertinencia jurídica de la exigencia de la responsabilidad laboral en su doble sentido, disciplinaria y material.
6. Analizar e interpretar textos y documentos nacionales y extranjeros en esta materia.
7. Asesorar a la dirección de la entidad laboral en la toma de decisiones disciplinarias.
8. Redactar resoluciones sobre procesos disciplinarios de carácter general y especial, y sobre responsabilidad material.

Valores:

Responsabilidad, seriedad, madurez profesional y rechazo a las conductas irresponsables e ilícitas (especialmente a la corrupción), que socavan la seguridad económica y la estabilidad de nuestra sociedad.

Orientaciones metodológicas

Es importante que tenga presente que los conflictos laborales se resuelven gracias a un procedimiento, el cual se rige por ocho principios procesales que están previstos en el Artículo 2 del Decreto Ley No. 176/97 el cual debe estudiar.

En este tema un aspecto fundamental a estudiar son los procedimientos establecidos para resolver los conflictos laborales y lo primero que debe saber es que los conflictos laborales pueden ser de dos tipos:

✓ Disciplinarios (que fueron estudiados en el tema anterior). Estas reclamaciones las hacen los trabajadores.

✓ Por reconocimiento, concesión y reclamación de las obligaciones y de los derechos emanados de la legislación laboral. Estas reclamaciones las hacen los trabajadores, funcionarios y dirigentes.

Los órganos que resuelven los litigios laborales son:

✓ Los Órganos de Justicia Laboral de Base (OJLB) y

✓ Los Tribunales Populares

En cuanto a los OJLB, debe estudiar de la legislación mencionada en la bibliografía lo siguiente:

✓ Integración, requisitos y procedimiento de elección y conformación (Capítulo III del Decreto Ley No. 176/97 y Capítulo II de la Resolución Conjunta No. 1/97 de MTSS y TSP)

✓ Procedimientos para la solución de los conflictos laborales en los OJLB, tanto disciplinarios como de derechos laborales (Capítulo IV y VI de la Resolución Conjunta No. 1/97 de MTSS y TSP)

En lo que se refiere a los Tribunales Populares y la solución de las inconformidades en la vía judicial es necesario que estudie el Capítulo VIII del Decreto Ley No. 176/97 y el Capítulo V de la Resolución Conjunta No. 1/97 del MTSS y TSP.

Es importante que conozca que la rehabilitación de los trabajadores sancionados laboralmente es la recuperación de todos sus derechos por parte del trabajador al que se aplica una medida disciplinaria, cuando una vez cumplida ésta, transcurra el término establecido en la ley y siempre que durante el mismo no haya cometido una nueva violación de la disciplina laboral. Por ello debe estudiar el procedimiento correspondiente a esta institución jurídica laboral a partir de lo previsto en el Capítulo VII de la Resolución Conjunta No. 1/97 de MTSS y TSP.

Bibliografía

1. VIAMONTES GUILBEAUX, Eulalia: "Derecho Laboral Cubano. Teoría y legislación", Editorial "Félix Varela", La Habana, 2001.
2. Derecho Procesal. Otros Procesos. Colectivo de Autores. Soporte Digital
3. Carpeta Digital

4. Constitución de la República de Cuba
5. Código de Trabajo

TEMA VI: LOS RECURSOS EN EL PROCESO LABORAL COMÚN Y EL PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN

FOD: Clase Práctica.

Objetivos:

Contenido: La ausencia de una apelación generalizada. Los problemas de la segunda instancia. Los recursos no devolutivos en fase judicial. El procedimiento de revisión. Procedimientos laborales especiales. Los procedimientos disciplinarios especiales Solución de los conflictos de seguridad social. Los conflictos de seguridad social a corto plazo como objeto del proceso laboral común. Los conflictos de seguridad social a largo plazo: el proceso de seguridad social. Los medios de impugnación. La ejecución de la sentencia.

Método: Elaboración conjunta

Medios de enseñanza: Pizarrón

Computadora (PowerPoint)

Material impreso

Evaluación: Oral

Bibliografía

1. VIAMONTES GUILBEAUX, Eulalia: "Derecho Laboral Cubano. Teoría y legislación", Editorial "Félix Varela", La Habana, 2001.
2. Derecho Procesal. Otros Procesos. Colectivo de Autores. Soporte Digital
3. Carpeta Digital
4. Constitución de la República de Cuba
5. Código de Trabajo

V. DISTRIBUCION DE FONDO DE TIEMPO

Tema	C	S	CP	PI	Total
1 (DLRA)	1				8
2 (RJL)	1				8
3 (IJLPDT)	1				8

4 (IJLEOT)	2				16
5 (DSS)	1				8
6 (DPL)			2		16
Total	48		16		64

VI. INDICACIONES METODOLOGICAS

El Derecho Laboral y de Seguridad Social reviste una importancia especial desde el propio momento de su surgimiento, en medio de la contradicción trabajo-capital, y su existencia ha sufrido las tendencias neoliberales para intentar retroceder en las relaciones de trabajo. Este factor está contrapuesto a la posición del Derecho Laboral y de Seguridad Social cubano, de carecer socialista, que es garante de los derechos de los trabajadores y de la sociedad en general en términos de bienestar social. Está conformado por un sustrato teórico y legislativo que constituye un respaldo para los intereses de la clase obrera y los trabajadores manuales e intelectuales.

Con respecto a las estrategias el Curso tributa a:

- ✓ Idioma: con la orientación de textos de los convenios de la OIT y de la CISS que están publicados en inglés y francés.
- ✓ Computación: a partir de la orientación de búsqueda de información en las Web de la OIT y de la CISS, de la web del MTSS, para acceder a la legislación laboral y de seguridad social.
- ✓ Medio ambiente: en el capítulo relativo a la seguridad y salud en el trabajo, que en definitivamente es el de medio ambiente laboral.
- ✓ Lucha contra la corrupción: al crear una ética jurídica laboral y de anticorrupción, para impedir el soborno del jurista dentro de su ámbito laboral, en especial en el Tema IV sobre responsabilidad laboral.
- ✓ Las clases prácticas se deben impartir integralmente, lo que permite lograr una mayor cercanía a la dinámica de la vida profesional; de manera tal que se haga a través de casos integrados, en los que los conflictos laborales y de seguridad social surjan de una misma situación hipotética y por tanto existirán tantas soluciones como tipos de conflictos se planteen en el mismo caso.

El sistema de evaluación se realizará a través de la forma frecuente (preguntas en seminarios orales y escritas, ponencias y discusión de casos en clases

prácticas) y parcial (trabajo extraclase y prueba parcial). El trabajo extraclase constituye un instrumento muy importante para la evaluación final, lo que implica que tanto su asignación como su evaluación sea individualizada, de manera que el estudiante debe defender su trabajo en un encuentro cara a cara con su profesor de seminario y clase práctica.

Las evaluaciones frecuentes a través de seminarios de preguntas y respuestas deben caracterizarse por el grado de complejidad de las primeras para que sea una real comprobación del conocimiento. En el caso de la ponencia y la discusión grupal en seminario temático se trata de la orientación previa a los equipos en los que está dividido el grupo de un tópico que forme parte del tema que evalúa, para que cada equipo lo investigue, desarrolle y exponga en clase, alrededor del cual girará la discusión en la que debe participar todo el grupo, siendo evaluables tanto el trabajo individual de cada miembro del equipo expositor como las intervenciones del resto de los estudiantes.

Para que la nota final de la asignatura sea fiel manifestación de la exigencia requerida, las evaluaciones de los temas II, III y IV no deben ser totalmente independientes ni ajustarse solamente al contenido que conforma a cada uno, sino deben incluir el tema anterior, de manera que los enfoques y el estudio se vayan complejizando.

Los componentes básicos del proceso de enseñanza - el académico, el investigativo y la práctica- interactúan armónicamente en la adquisición y control del conocimiento, desde su impartición en el cuarto año de la carrera hasta la realización de la práctica integradora.

BIBLIOGRAFÍA

1) DERECHO LABORAL.

Texto Básico:

- 1) “Derecho Laboral Cubano. Teoría y legislación” de Eulalia ViamontesGuilbeaux.
- 2) “Derecho de Seguridad Social Cubano” de Eulalia ViamontesGuilbeaux (en preparación)

Fuentes legales

Ley 49 de 1984 “Código de Trabajo”, Ley 7 de 1977 (modificada por el Decreto Ley 241 de 2006, Ley 13 de 1977, Ley 105 de 2008, Decreto-Ley 176 de 1997, Decreto-Ley 196 de 1999 y 197 de 1999 (ambos modificados por el

Decreto-Ley 251/07), Decreto-Ley 229 del 2002, Decreto-Ley 246 del 2007, Decreto-Ley 234 de 2003, Decreto 283 de 2009 y resoluciones complementarias.

2.3.4 Etapa de evaluación

La evaluación de la estrategia de acuerdo con el criterio de M.S Scriven “The methodology of evaluation” en Perspectives of currículo evaluation plantea que la evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos incorporados al sistema general de actuación educativa que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor de una situación. Estos juicios, a su vez se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada.

De acuerdo con este criterio las fases que en opinión del autor configuran todo proceso evaluador son las siguientes:

- Definición del plano o diseño de evaluación.
- Recogida sistemática de datos.
- Análisis de los datos recogidos.
- Valoración de la información obtenida.
- Redacción del informe de conclusiones y de toma de decisiones.

Las fases escritas nos sirven de guía para la concepción del sistema de evaluación de la calidad de la capacitación que pretendemos construir.

Nos adscribimos al concepto de calidad de Héctor Valdés Veloz en su texto Calidad de la educación básica en su evaluación en Selección de Lecturas sobre evaluación de CIE (Graciela Bustillo, 2003). Calidad de algo se refiere a una o varias propiedades de ese algo, que permiten apreciarlo como igual, mejor o peor que otras unidades de su misma especie. Siendo en esencia un concepto evaluativo averiguar la calidad de ese algo exige constatar su naturaleza y luego expresarlo de modo que permita una comparación.

Así la calidad de la capacitación se refiere a las características del proceso y a los resultados de la formación del hombre, condicionada histórica y socialmente y que toman una expresión concreta a partir de los paradigmas filosóficos, psicológicos y sociológicos, imperantes en la sociedad de que se trate.

El sentido de la evaluación reside precisamente, en que esta sea usada de hecho para despejar interrogantes, mejorar la efectividad o tomar decisiones en cuanto a un programa, actividad o intervención que ha de ser útil y práctica.

- ✓ Útil – porque debe servir para mejorar el programa, actividad o intervención, es decir fácilmente aplicable y utilizable.
- ✓ Práctica – porque debe estar dirigida a la acción.
- ✓ Características de la Evaluación.
- ✓ Capacidad de respuesta según las situaciones.
- ✓ Flexibilidad metodológica.
- ✓ Pertinencia (en el momento adecuado), ajustada a tiempo, recursos y energías.
- ✓ Sensibilidad social (tener en cuenta todos los actores implicados)
- ✓ Creatividad
- ✓ Continuidad (asumirla como proceso).
- ✓ Participativa.

Objetivos de la evaluación:

- Medir el grado de idoneidad, eficacia o eficiencia de un programa (si se adecua a la realidad que queremos conseguir), si consigue lo que se había propuesto como meta; cuánto tiempo y recursos han sido empleados.
- Facilitar el proceso de toma de decisiones del colectivo y sobre la intervención, actividad o programa.
- Fomentar un análisis prospectivo sobre cuáles y cómo deben ser las intervenciones futuras.

El proceso de evaluación genera experiencias, optimiza prácticas y sugiere mejores enfoques para el diseño de nuevos proyectos y programas.

¿Cómo proceder para evaluarla?

Para garantizar el carácter participativo de la evaluación es necesario concebirla como una actividad de carácter educativo y diagnóstico que explore los criterios que tienen los participantes sobre la calidad del proceso vivido.

Crear en el grupo la conciencia de la necesidad de evaluar como un proceso de consolidación y adquisición de nuevos aprendizajes y borrar toda huella anterior de recriminación o exclusión, deben constituir pasos previos al proceso evaluativo.

Seleccionar técnicas que promuevan la animación, desinhibición, distensión, búsqueda de información y análisis profundo de los criterios evaluativos. Es un momento que requiere trabajo colectivo de planificación de la actividad, es decir, intervienen en él, el colectivo de capacitadores, trabajadores y directivos. Contextualizar la evaluación y hacer de ella un proceso educativo exige que colectivamente se operacionalicen los criterios evaluativos. Para ello, antes de iniciar la evaluación se deben:

1. Seleccionar los criterios que le han de ser útiles en la evaluación teniendo en cuenta el contexto, las características del grupo y del proceso evaluativo que ha de evaluarse.
2. Establecer los niveles de aceptación cualitativos y cuantitativos.
3. Decidir las formas y los instrumentos o técnicas que se utilizarán para la evaluación con la aspiración de recoger una información confiable de la necesidad de búsqueda crítica de honestidad intelectual y de proyección creativa en contraposición de cualquier experiencia negativa que se haya vivido anteriormente.
4. Crear un espacio para la reflexión individual y colectiva sobre los criterios evaluativos y ejecución de búsqueda de información.
5. Consolidar los resultados y elaborar el informe que ha de presentarse.
6. Aprobación del informe.

Diseño de la Evaluación:

1. Delimitación y conocimiento de lo que se quiere evaluar.
2. Definición de las preguntas criterios de evaluación que queremos contestar en la evaluación (aspectos que interesen evaluar). Definir prioridades.
3. Delimitación de la evidencia de la información que se haya tenido.
4. Decisión acerca de cómo vamos a obtener la información que nos falta.
5. Diseño de instrumentos que nos permitan obtener esa información.
6. Recopilación de información y datos.
7. Análisis de los datos.
8. Informe de la evaluación.

Se reconoce con el nombre de criterios evaluativos a las categorías o elementos que promueven la reflexión evaluativa y la expresión concreta que

sobre calidad de un proceso tienen los implicados en el mismo. La expresión de los resultados puede ser cuantitativa o cualitativa.

Estos criterios los podemos clasificar en:

- Procesos (Cuando promueven la valoración de cómo se ha capacitado en función de cómo se debía hacer).
- Resultados (Cuando promueve la valoración de lo que se ha logrado o no en función de objetivos previstos y cambios sucedidos).
- Impactos (Cuando promueven la valoración de las consecuencias que ha tenido el proceso evaluado para las personas que han participado y para su entorno).

Indicadores.

Es una unidad de información que nos señala si un criterio evaluativo se ha dado o no. Formulados, pueden ayudar a especificar los criterios de evaluación y también a sistematizar la búsqueda de información.

Instrumentos.

Puede ser cualquier instrumento de recogida de información que se ajuste al tiempo de información que queremos, a la circunstancia específica de cada situación evaluativa y a los recursos y tiempo disponible.

Elementos a tener en cuenta para seleccionar los instrumentos.

Naturaleza de la información que se quiere obtener (entrevistas, encuestas, observación, discusión en grupo u observación participante).

Rasgos por los cuales se hace la evaluación y se determinan los destinatarios de la misma:

- Recursos humanos, técnicos y económicos disponibles.
- Tiempo disponible.

Procedimientos para la evaluación:

La evaluación como parte del proceso de planificación se considera realizarla en tres momentos:

- Antes de la realización de la experiencia para estimar tanto los costos como el posible impacto, los beneficios y adoptar una decisión cualitativa de implementar o no el proyecto.
- Evaluación del proceso parcial que se realizará desde el proceso de desarrollo de la experiencia y que permite hacer los ajustes

necesarios para alcanzar los resultados y objetivos aspirados en el período y que brinda los elementos necesarios para decidir si continúa siendo pertinente o no la ejecución del proyecto.

- Evaluación final que requiere diferenciar dos momentos: uno en el cual se analiza la efectividad y eficiencia del proyecto y otro en que se considera la eficacia del mismo, entendiendo esta última como el cambio de la realización de este.

Se insiste en los aspectos referidos a la evaluación final por cuanto constituye un momento fundamental para determinar la efectividad del proyecto y su posible continuidad.

La eficacia (operacionalmente se considera como el grado en que se alcanzan los objetivos y resultados esperados del proyecto determinado, se relaciona directamente con el propósito y fin de este o sea el grado o medida en que se ha logrado producir cambios en la parcela de la realidad hacia la cual se dirigió para resolver el problema presentado o un servicio a un grupo determinado.

Para ello se proponen los siguientes criterios evaluativos: Se reconoce con el nombre de criterios evaluativos a las categorías o elementos que promueven la reflexión evaluativa y la expresión concreta que sobre la calidad del proceso tienen los participantes en el mismo. Esta expresión de los resultados puede ser cuantitativa o cualitativa.

Criterios evaluativos relacionados con la eficacia:

- ¿Se produjeron los resultados esperados, en qué medida lograron cumplir los indicadores planificados?
- ¿Se lograron alcanzar los objetivos planteados?
- ¿Contribuyó la capacitación a mejorar las competencias laborales?
- ¿Cuán oportuno y eficaz ha sido el desarrollo de las actividades realizadas según el cronograma?
- ¿Sino se lograron los objetivos y/o resultados esperados, qué cambios en la ejecución de actividades pudieron haberse realizado para remediar esta situación?

La evaluación también debe relacionar la posible contribución de los objetivos de la estrategia con los objetivos del subprograma y/o programa ministerial en el cual se inserta el mismo.

Los efectos: Se refiere a la influencia que ocasiona el proyecto en el grupo meta.

Criterios de evaluación relacionados con los efectos:

- ¿Cómo ha impactado la estrategia en el grupo beneficiario que fue apoyado?
- ¿Cuáles son los probables efectos a largo plazo de la estrategia sobre el sector correspondiente?
- ¿Qué cambios se produjeron en el universo inmediato y mediano de la estrategia?
- ¿Cuáles han sido los efectos imprevistos de la estrategia, tanto positivos como negativos?
- ¿Por qué no se materializaron los efectos esperados?

La eficiencia: Se refiere a la forma en que se administraron los diferentes tipos de recursos con que cuenta la estrategia, a saber: financieros, humanos y materiales. También se hace un análisis del comportamiento de la ejecución presupuestaria lo cual está directamente relacionado con los criterios de optimización y racionalización.

Criterios evaluativos relacionados con la eficiencia:

- ¿Se administraron de manera eficaz los recursos humanos disponibles?
- ¿Se adquirieron todos los recursos materiales necesarios para implementar el proyecto?
- ¿Podría haber mejores maneras de alcanzar los mismos resultados a menor costo o en menor tiempo?
- ¿La estrategia superpuso y/o duplicó el trabajo de otras organizaciones en la empresa?
- ¿Hubo coordinación adecuada con otras organizaciones. Las actividades de la estrategia complementan, duplican o entran en conflicto con otras iniciativas que se están desarrollando en la empresa?

- ¿Qué modificaciones o mejoras de la estrategia se hicieron y cuáles fueron sus repercusiones financieras?

Experiencia adquirida: Se refiere al nivel de aprendizaje levantado como resultado del desarrollo de las acciones de la estrategia y se manifiesta de dos formas:

- Aprendizaje operativo: relacionado con el desempeño de las diferentes acciones que se realizan.
- Aprendizaje de desarrollo que se concentran en el conocimiento de los efectos que se producen debido a la aplicación de la estrategia.

En resumen la experiencia adquirida demuestra las conclusiones que hacemos de la estrategia las cuales resultan enseñanzas para futuras propuestas.

Criterios relacionados con el aprendizaje:

- ¿Qué se aprendió sobre el desempeño de la ejecución de la estrategia en cuanto a forma de alcanzar los objetivos y resultados previstos?
- Entre las posibles estrategias elegidas para alcanzar los objetivos, ¿la elegida es la más apropiada?
- ¿Qué se aprendió en las diferentes etapas de la gestión de la estrategia?
- ¿Qué se aprendió sobre la eficiencia de la estrategia para utilizar los recursos asignados?
- ¿Qué se aprendió sobre la utilidad y/o posibilidad de replicar este tipo de experiencia?

Necesidad de la continuidad: Se refiere al grado hasta el cual se mantienen las condiciones que motivan el inicio y el diseño de la estrategia y se incluyen recomendaciones de posibles acciones necesarias una vez concluida la aplicación de la estrategia para garantizar sostenibilidad de la misma en el tiempo.

Criterios relacionados con la continuidad de la estrategia:

- ¿Continúa siendo compatible con las prioridades de desarrollo agropecuario?

- ¿En el caso de cambiar las condiciones iniciales que justificaron la ejecución de la estrategia continua siendo pertinente la misma?
- ¿Qué posibles acciones se requieren para garantizar la sostenibilidad de la estrategia al menos en un tiempo mediano?



CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación, y cumpliendo los objetivos específicos propuestos se arriba a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: La estrategia crea una dirección para la organización en base a sus objetivos y orienta la movilización de recursos en función de alcanzar dichos objetivos. La planeación estratégica es el proceso de seleccionar las metas de la organización, determinando las políticas y programas requeridos para lograr los objetivos que conducirán a alcanzar estas metas, considerándolo un proceso formal de la planeación a largo plazo.

SEGUNDA: La determinación de necesidades de capacitación de los miembros de los Órganos de Justicia laboral de Base juega un papel fundamental concebido como un proceso sistemático encaminado a mantener una constante superación en lo que respecta a la materia laboral. La propuesta diseñada se fundamenta desde los puntos de vista filosófico, psicológico, didáctico y pedagógico enmarcados en la dialéctica materialista, el enfoque histórico cultural y en la didáctica desarrolladora, teniendo en cuenta las características de los miembros de los Órganos de Justicia laboral de Base

TERCERA La estrategia propuesta contiene los conocimientos necesarios sobre el tema investigado, agrupando los contenidos según sus niveles de complejidad, desde los básicos hasta los que presentan mayor profundidad. Brinda una solución novedosa a la superación de los miembros de los Órganos de Justicia laboral de Base como formación profesional permanente teniendo en cuenta las exigencias del desarrollo científico técnico de la sociedad y los cambios que estos generan en ella, pertrechándole de una concepción metodológica que le permite adentrarse en el trabajo de cuidado y conservación desde una perspectiva renovadora, dialéctica, participativa, creativa y coherente.



RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

Una vez expuestas las conclusiones de la presente investigación, se proponen las siguientes recomendaciones:

PRIMERA: Validar de forma práctica la propuesta para establecer criterios de aceptación por parte del personal al que va dirigido.

SEGUNDA: Definir, desde posiciones científicas, nuevas estrategias de capacitación para los miembros del Órganos de Justicia Laboral de Base.

TERCERA: Explorar nuevas vertientes de conocimientos propicios para integrar al currículum de capacitación del personal en ejercicio vinculando a los miembros del Órganos de Justicia Laboral de Base. a los que va dirigido, posibilitando la participación de los mismos en su elaboración.



BIBLIOGRAFÍA

BLOGRAFÍA

- Álvarez de Zayas, Carlos M. (1999). *La escuela en la vida: Didáctica*. La Habana: Ed. Pueblo y Educacion.
- Añorga Morales, Julia. (1994). *Selección de lecturas sobre el tutor y la producción intelectual*. La Habana.
- Añorga Morales, Julia. (1995). *Teoría de los sistemas de superación*. La Habana.
- Blake, O. (1997). *La capacitación Un Recurso dinamizador de las organizaciones*. Argentina: Ediciones Macchi.
- Blake, O. (2000). *Origen, detección y análisis de las Necesidades de Capacitación*. Argentina: Ediciones Macchi.
- Brito, H. (1987). *Psicología general para los Institutos Superiores Pedagógicos*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
- Cabrera, J. (2004). Repensar la Evaluación de la Capacitación. En *Impacto de la capacitación* (pp. 6 - 25). La Habana.
- Cerezal Mezquita, Julio, & Fiallo Rodríguez, Jorge. (2002). *Los métodos científicos de las investigaciones pedagógicas*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
- Chepe Rodríguez, Teresita, & Utrera Velásquez, Isabel. (2003). Rescate de las tradiciones culinarias cubanas y cienfuegueras en las instalaciones turísticas del territorio. Escuela de Turismo. Cienfuegos.
- Chiavenato, Idalberto. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw – Hill interamericana, S.A.
- China Días, Sergio, & Cortés Cruz, Rodolfo. (2000). *La Cocina Cienfueguera desde la colonia hasta nuestros días*.
- Coben, L. (1990). *Métodos de investigación educativa*. Madrid: Ed. La Muralla.
- Cocina al Minuto. (2009). Recuperado a partir de 5sept@perla.inf.cu
- Colectivo de autores. (1987). *Cocinero Genérico B* (Vol. 1).
- Colectivo de autores. (1993). *La pedagogía como ciencia*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
- Colectivo de autores. (2004). *Cocinero C* (2.ª ed.). La Habana: Ed. ORBE.
- Colectivo de autores. (2006). *Vegetales y salud*. 70.
- Colectivo de autores. (2007). *Cocina profesional*. La Habana: Ed. ORBE.

Colectivo de Autores. (1987). Instituto Cubano del Libro. *Psicología educativa*, 1 - 3(3).

Colectivo de Autores. (1988). *Cocinero A* (1.^a ed.). La Habana: Ed. ORBE.

Colectivo de Autores. (2004). *Cocinero A* (2.^a ed.). La Habana: Ed. ORBE.

Comas, L. E. (2000). *La Investigación Científica: Un reto al presente para el Sistema de Capacitación del MINCIN*. Moscú: Ed. Progreso.

Cuba. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (2003). Organización, Ejecución y Control del trabajo de la Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos, en las entidades laborales.

Cuba. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (2006). Reglamento para la Planificación,.

Cultura culinaria. (2009). Recuperado a partir de webmaster@azurina.cult.cu

Cultura en la Cocina. Recetario. (2000). Recuperado a partir de <http://www.pprincipe.cult.cu/paginas/municip/SCruz/cultcocina.php?x=21>.

Cultura Popular y tradicional. (2002). En *Atlas etnográfico de Cuba*. La Habana.

De la Torre, Carolina. (2001). *Las identidades: una mirada desde la psicología*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.

Díaz, Ana M., & Perera, Ana C. (1997). La religiosidad en al sociedad cubana. Estudios socioreligiosos. En *Colección Religión y Sociedad Religión y Sociedad* (1.^a ed.). La Habana: Ed. Academia.

Díaz, B. (1999). *Manejo de los recursos costeros por las comunidades. Perspectivas para su uso en cuba*. (Informe de reuniones de trabajo). La Habana: Universidad de La Habana.

Expertos contemplados en el método de Delfhi para el estudio de las comidas y bebidas en Cienfuegos como manifestación de la cultural Popular y tradicional y patrimonio cultural de las comunidades costeras en Cienfuegos. (2003).

García Batista, Gilberto. (2002). *Compendio de Pedagogía*. Ciudad de la Habana: Ed. Pueblo y Educación.

Gómez García, Rubén. (s. f.). Platos para hacer. Recuperado a partir de <http://www.beachesvaradero.com>

González, E., & Folgado, F. (1994). Comidas y bebidas de la población rural en Cuba. Fuentes documentales para el estudio de la cultura material. En *Estudios etnológicos* (pp. 46 - 63). La Habana: Ed. Academia.

Hernández Díaz, Teresita. (1997). *Recetas fáciles con maíz*. La Habana. Recuperado a partir de <http://www.banrep.gov.co/blaa/derautor.htm>.

Hernández Sampier, Roberto. (2003). *Metodología de la investigación*. La Habana: Editorial Félix Varela.

Integración entre enseñanza y desarrollo. (1985). La Habana: Ed. Pueblo y Educación.

Kauffman, Rogers. (1984). Determinación de necesidades, de donde vienen los objetivos. *Revista Tecnología Educativa*, 78 - 85.

Klinberg, L. (1978). *Introducción a la Didáctica General*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.

Leyva González, David. (1987). Tecnología educativa e identificación de necesidades para la capacitación docente. En *Tecnología y Comunicación Educativa* (pp. 34 - 37). La Habana: Ed. Pueblo y Educación.

Mañalich Suárez Rosario. (s. f.). Interdisciplinariedad y Didáctica. *Revista Educación*, (94).

Manso, Rafaela. (2002). La Cocina Criolla y sus influencias. Recuperado a partir de <http://www.radiohc.cu/espanol/turismo/sabor.htm>

Matamoros Traba, Acela V., & Fabregat Prieto, Pedro R. (2003). *Cocina y Coctelería Cubanas*. La Habana: Ed. Balcón.

Nogues, Antonio. (1992). *Sistematización de la enseñanza: determinación de necesidades educativas*. México: Ed. Mc Graw Hill.

Núñez González, Niurka, & González Noriega, Estrella. (1999). Antecedentes etnohistóricos de la alimentación tradicional en Cuba. *Revista Cubana Alimentación y Nutrición.*, 13(2). Recuperado a partir de http://bvs.sld.cu/revistas/ali/vol13_2_99/ali10299.htm.

Núñez, N., & González, E. (1995). Diferencias regionales en las comidas tradicionales de la población rural de Cuba. *Revista Cubana de Alimentación y Nutrición*, (2), 79 - 93.

Ortiz, Fernando. (1923). La cocina afrocubana. *Revista Bimestre Cubana*.

Ortiz, Fernando. (1993). *Etnia y sociedad*. La Habana: Ed. Ciencias Sociales.

Parra Urdaneta, Mauricio. (2005). La evaluación del desempeño y la gestión de los Recursos Humanos. Recuperado a partir de www.rrhmagazine.com/articulo/rrhh13.htm.

Pons Alonso, Fátima. (2007). Estandarización de las clases prácticas de cocina.

Rodríguez Pérez, G. (1992). *Metodología de la Investigación Educativa*. Ciudad de la Habana: Ed. Pueblo y Educación.

Román Molina, Norberto. (2007). Sistema de formación medioambiental para los trabajadores del Ministerio de Comercio en Cienfuegos. Carlos R. Rodríguez.

Roque Gómez, Ángel R. (2006). Programa de cocina cubana moderna. Superación para profesionales.

Rousseau, Pablo L. (1919). *Memoria descriptiva, histórica y bibliográfica de Cienfuegos con las fiestas del primer Centenario de la fundación de esta ciudad* (1.ª ed.). La Habana: Ed. El siglo XX.

Ruiz Rincón, Hermes. (2007). Consejos para una buena formación. Recuperado a partir de <http://www.losrecursoshumanos.com>

Sánchez Regueiro, Olga, & Martín, Isabel. (2004). Ciencia de los Alimentos. Escuela de Nutrición y Dietética.

Savin, N. V. (1976). *Pedagogía*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.

Siliceo, Alfonso. (1996). *Capacitación y desarrollo*. España: Ed. Limusa.

Silvestre, M. (1999). *Aprendizaje, educación y desarrollo*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.

Smith, Gilberto, Fonet, Fonet, Fernando, & Urra, Rodolfo M. (2002). *Fuego al fuego Cocina tropical afrodisiaca*. Ciudad de la Habana: Ediciones Unión.

Sutton, Carolina. (2001). Capacitación del personal. Recuperado a partir de <http://www.neticoop.org.uy/article362.htm>

Tellería, Jorgelina. (2003). Las necesidades de capacitación y el aprendizaje en la Empresa. *Revista CIDTUR*, (1).

Utrera Velásquez, Ana I. (2007). Cocina marinera. Escuela de Hotelería y Turismo «Perla del Sur».

Vigotski Lev S. (1982). *Pensamiento y lenguaje*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.

Vigotski Lev S. (1994). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. In Globalización e interdisciplinariedad: el currículum integrado*. Madrid: Ed. Morata.

Vigotski Lev. S., & Leontiev, A. (1989). *El proceso de formación de la psicología Marxista*. Moscú: Ed. Progreso.

Zilberstein, J., Portela, R., & McPherson. M. (1999). *Didáctica integradora de las ciencias. Experiencia cubana*. La Habana: Ed. Academia.