
*Universidad de Ciencias Pedagógicas
"Conrado Benítez García"
Cienfuegos.*

*Tesis en Opción al Título Académico de Master en
Ciencias de la Educación.*

Mención: Enseñanza Adultos

*TÍTULO: Una Estrategia de Capacitación para los Cuadros
Sindicales sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.*

AUTORA: Lic. Yamilé Orama Aguilar

TUTORA: MSc. Lilia Esther Pérez del Sol.

*Cienfuegos, 2011
"Año 54 de la Revolución"*

Resumen

La capacitación sindical en Cienfuegos cuenta a partir de este momento con una estrategia de capacitación con acciones encaminadas a potenciar la Seguridad y Salud en el Trabajo como vía para lograr la preparación de los cuadros sindicales en términos jurídicos laborales y que éstos se apliquen en el quehacer diario, se corroboró con el estudio histórico-lógico y el análisis y revisión de las diversas fuentes actualizadas, lo que le permitió a la autora determinar las principales dificultades que evidencian la pertinencia del problema científico, así como la determinación de las premisas como una etapa de síntesis en la investigación. Está estructurada en cuatro etapas la primera etapa, de preparación y ejecución del diagnóstico, la segunda etapa, de la planificación y organización de acciones, la tercera etapa de ejecución de las acciones y la cuarta etapa es de control (evaluación) de las acciones. Se validó la efectividad de la propuesta elaborada en la prueba pedagógica y los resultados obtenidos se consideraron satisfactorios ya que transformó la situación inicial de manera positiva, por tanto contribuyó a la capacitación de los cuadros sindicales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Escuela Provincial “Humberto Miguel Fernández.”

Índice

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO # I: Fundamentación Teórica de la Capacitación Sindical de los cuadros en Cuba.	8
1.1- La capacitación sindical en Cuba. Sus inicios.	8
1.2- La capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.	13
1.2.- La Seguridad y Salud en el Trabajo. Caracterización.	21
1.2.2- Principios y objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	24
1.3- El Programa de capacitación para cuadros sindicales de las estructuras intermedias. Una introducción necesaria.	26
CAPÍTULO # II: Estrategia de capacitación para fortalecer la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la disciplina de la Legislación Laboral de la Escuela Provincial para Cuadros Sindicales.	29
2.1- Análisis de los resultados de los métodos investigativos utilizados para el diagnóstico de la preparación de las acciones.	29
2.2- Fundamentación metodológica de las acciones que potenciarán la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo de los Cuadros Sindicales que se capacitan en la Escuela Provincial de la CTC.	32
2.2.1- Estrategia de capacitación para la preparación de Cuadros Sindicales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	34
2.2.2- Acciones a tener en cuenta dentro de la estrategia de capacitación.	37
2.3- Propuesta de acciones para potenciar la Seguridad y Salud en el Trabajo en los Cuadros Sindicales que se capacitan en la Escuela Provincial de la CTC.	39
2.4- Valoración de la implementación de la estrategia de capacitación con acciones para potenciar la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo en el programa para Cuadros Sindicales de las Estructuras Intermedias del Movimiento Sindical.	64
CONCLUSIONES.	68
RECOMENDACIONES	69
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

*“Porque vale pero millones de veces
más la vida de un solo ser humano,
que todas las propiedades del hombre
más rico de la tierra”*

Ernesto Che Guevara.

En Cuba el Sistema Cubano de Seguridad Social data de 1913 donde se aprobó la primera Ley de Seguros Sociales. En ella se establecieron beneficios de jubilación a favor de los militares y a ésta siguieron los regímenes de protección para empleados de comunicación, en 1915, los funcionarios del poder judicial, en 1917, los empleados de la administración pública y los maestros, en 1919 y la policía, en 1920.

En 1921 se creó el retiro ferroviario y ocho años después el retiro marítimo. Entre 1940 fecha de promulgación de una nueva constitución y 1958 se crearon 38 instituciones de seguros sociales. Al crearlas no se reparó en la necesidad de previas evaluaciones estadísticas actuales que permitieran medir su capacidad para enfrentar sus egresos, incrementados por infladas burocracias y viciosas prácticas administrativas.

Al triunfo de la Revolución Cubana, en Enero de 1959, la situación pre y existente en su programa de medidas sociales de amplio alcance popular como la Reforma Agraria, la disminución del desempleo, del despido del tiempo muerto, entre otros. En ese momento histórico funcionaban cincuenta y dos instituciones de seguro social, denominadas “Cajas”, “Fondo”, “Cajas de retiro” o seguros, clasificados por la Junta Nacional de Economía en “Jubilaciones y pensiones del Estado, “Seguros profesionales” y “Seguros de los trabajadores.”

Después de una amplia discusión del proyecto de Ley por los trabajadores, en millones de Asambleas celebradas en todo el país. Se promulgó el 27 de marzo de 1963, la Ley 1100 “Ley de Seguridad Social.”La que aseguró a todos los trabajadores y su familia el amparo social en las contingencias de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, vejez y muerte. No estableció subsidios de desempleo ya que se optó por la política de pleno empleo.

En síntesis de la Ley 1100 reafirmó la responsabilidad del Estado, amplió la protección al 100 % de los trabajadores asalariados, estableció la maternidad, estableció la contingencia contra accidentes y enfermedades sean del trabajo o común y reconoció para estos fines los tiempos de servicios prestados en cualquier actividad laboral.

El 28 de agosto de 1979 se promulgó la Ley # 24 "Ley de Seguridad Social, la modificación conceptual más importante con esta nueva legislación se refiere al amplio alcance dado al campo de aplicación de la Seguridad Social, La Ley 1100 comprendía al trabajador y su familia, pero la nueva ley define la Seguridad Social como un sistema que protege a todos los ciudadanos cubanos a través de sus dos regímenes de Seguridad Social y Asistencia Social.

En cuanto el Régimen de Seguridad Social, su campo de aplicación incluye a todos los trabajadores asalariados y cubre los riesgos de accidentes comunes o de trabajo, enfermedad común o profesional, maternidad, invalidez temporal, parcial y total, vejez y muerte. Asegura una distribución justa de los fondos destinados. Este régimen se rige por los siguientes principios, solidaridad, universalidad, comprensibilidad e integridad. El Régimen de Seguridad Social concede prestaciones monetarias, en especie y en servicios.

A partir de los años 90, Cuba, ha tenido que vivir en circunstancias especiales debido a la desaparición del campo socialista y de la Unión Soviética, el recrudecimiento del bloqueo de los Estados Unidos de Norteamérica; los propios cambios que ha tenido la economía mundial, determinaron que el país introdujera modificaciones en su economía. Pero estas transformaciones están conducidas y dirigidas por la idea esencial de preservar el socialismo y sus conquistas fundamentales. Entre ellas está el Sistema de Seguridad Social.

Un objetivo fundamental de la sociedad socialista es satisfacer las necesidades de la población y lógicamente para lograrlo es necesario perfeccionar la organización del trabajo y la base teórica productiva. Esto debe tener lugar creando las condiciones que impidan los riesgos de accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, a través de un sistema integrado de gestión.

La consigna de cumplir los planes sin riesgos a que ocurran accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo debe presidir de la acción, para ello es imprescindible vincular a todos a esta actividad, promover, capacitar y estimular la

acción creadora de los trabajadores, las que una vez identificadas con estos propósitos actuarán efectivamente por la disminución de los accidentes y con ellos de sus secuelas de lesionados e incapacitados, daños materiales y afectaciones económicas.

En el socialismo, entre los factores que determinan el aumento de la productividad del trabajo está la protección e higiene, por eso todo proceso productivo para que sea dirigido, eficazmente tiene que guardar la relación estrecha producción y salud del trabajo pues el hombre es el elemento principal que hay que preservar.

Desde el X Congreso de la CTC, Primer Congreso después del triunfo de la Revolución, la capacitación de los dirigentes sindicales y de los trabajadores en general ha sido una prioridad del Movimiento Obrero Sindical Cubano (MOSC). La capacitación sindical en Cuba tiene su origen desde el propio surgimiento de la clase obrera, pero de una manera espontánea y no planificada que se limitaba por el bajo nivel cultural de los trabajadores y de sus dirigentes surgidos en la lucha.

La capacitación sindical tiene su origen en el sector tabacalero porque permitía agrupar a muchos trabajadores en las escogidas, y sin interrumpir sus labores, realizaban allí las "lecturas de tabaquerías", que consistían en escuchar lo que leía alguien apenas alfabetizado. Otras formas de capacitación surgieron posteriormente en las luchas de los trabajadores para conquistar sus derechos.

Resultan significativos los estudios realizados sobre el tema, dentro de estos se encuentran artículos, tesis de maestría, folletos, entre otros. En ello se han destacado autores como Jesús A Surí (2004), Eulalia Viamonte (2004), Reyes, (2005), Elio Valerino (2005), Chiavenato, (2006), María Luisa Martín (2006), Gabino Mangela de Las (2007), Del Río, (2007), Caridad Lafita (2007), Eddy Segura(2008), Méndez, (2009), y en la provincia de Cienfuegos, Martínez, (2010), quienes consideran que dentro del proceso productivo para lograr la eficiencia económica se debe priorizar la vida y la salud de los trabajadores, además proponen vías para la capacitación y preparación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de cuadros y dirigentes sindicales.

En las investigaciones educativas revisadas se afirma, que el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, resultan exigencias contemporáneas para garantizar el desarrollo integral de los trabajadores. De ahí la importancia de la preparación y capacitación de los cuadros sindicales, si se tiene en cuenta que

la escuela organiza y planifica las actividades, garantizando el desarrollo de habilidades profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sin embargo, en este sentido, en la práctica se ha comprobado, a partir de las técnicas e instrumentos aplicados como la entrevista, encuesta, prueba pedagógica, el chequeo y control de los Convenios Colectivos de Trabajo, visitas a los centros de trabajo y sindicatos, verificaciones a la solución de litigios laborales relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo y el análisis efectuado en el colectivo docente la autora constató que existen insuficiencias, entre las que se encuentran:

- ✓ La poca utilización de las normas jurídicas laborales en clase como vía que contribuya a elevar la preparación integral de los cuadros sindicales.
- ✓ Poca acceso a la consulta de las normas jurídicas por parte de los cuadros sindicales.
- ✓ Insuficiente elaboración de cláusulas, en los Convenios Colectivos de Trabajo que contengan procedimientos para el control y evaluación de riesgos.
- ✓ Escasa existencia de los medios de protección de los trabajadores.
- ✓ Deficiente uso del periódico Trabajadores como instrumento para actualizar y profundizar los conocimientos de la Legislación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Es insuficiente el uso de las vías de preparación a los cuadros sindicales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo como: postgrados, capacitaciones, talleres, conferencias, entre otras.

La información recogida mediante los instrumentos y la práctica pedagógica develan la existencia de la contradicción que sustenta este trabajo, dada por la necesidad de capacitar a los cuadros sindicales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el desarrollo de las diferentes actividades prácticas que ejecutan los trabajadores en función de minimizar los riesgos laborales, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo esta situación precisa como:

Problema Científico: ¿Cómo contribuir a la capacitación de los cuadros sindicales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Escuela Provincial de cuadros sindicales “Humberto Miguel Fernández.”?

Objeto de investigación: El proceso de capacitación a los cuadros sindicales de la Escuela Provincial “Humberto Miguel Fernández”.

Campo de acción: La capacitación sindical sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo desde la Escuela Provincial de cuadros sindicales “Humberto Miguel Fernández”.

Objetivo: Elaborar una estrategia de capacitación que contribuya a la preparación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Escuela Provincial de cuadros sindicales “Humberto Miguel Fernández”.

Idea a defender: Una estrategia de capacitación que desarrolle acciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y esté diseñada por etapas, contribuye al intercambio colectivo en la preparación de los cuadros sindicales en la Escuela Provincial “Humberto Miguel Fernández”.

Tareas Científicas de investigación:

1. Determinar los fundamentos teóricos que sustentan la preparación de los cuadros sindicales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Diagnosticar el estado actual de conocimiento de los cuadros sindicales sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Elaborar una estrategia de capacitación para el desarrollo de los contenidos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Escuela provincial de cuadros sindicales “Humberto Miguel Fernández”.
4. Validar la estrategia de capacitación sobre los contenidos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la escuela Provincial de cuadros sindicales “Humberto Miguel Fernández”.

En concordancia con lo anterior en la investigación los métodos del nivel teórico y el nivel empírico que se emplean.

Los métodos del nivel teórico:

- **Análisis-síntesis:** se utiliza en todos los pasos de la investigación, lo que permite la estructuración, la fundamentación teórica, la comprensión del problema y directamente resumir el proceso de revisión, búsqueda de información, datos que conducen a la selección de aspectos de mayor relevancia acerca de Seguridad y Salud en el Trabajo y presentar los resultados científicos de forma comprensible.

-
- **Inducción-deducción** lo que posibilitará establecer la inferencia lógica y el nexo objeto entre las particularidades del aprendizaje desarrollador, partiendo de la vinculación de la teoría con los conocimientos prácticos precedentes en los cuadros objeto de investigación.
 - **Histórico-lógico** permitirá el estudio de los antecedentes históricos de la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - **Modelación:** Se utiliza en la ejecución directa de las acciones propuestas, partiendo de la autopreparación y el análisis colectivo planificado.

Métodos empíricos:

La **observación** que propiciará conocer la realidad objetiva de la situación que presentan los cuadros objeto de investigación, teniendo en cuenta aptitudes y actitudes durante el proceso de su desempeño.

Dentro de la observación como fuente primaria que se aplicará está la propia donde los cuadros objeto de investigación se auto observan y la ajena donde el observador es el que la realiza.

La **entrevista** permitirá conocer a través de las fuentes de información primaria el estado actual del conocimiento que poseen los cuadros sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, también a profesores.

Las **encuestas** permitirán recoger información acerca del protagonismo sindical en el aprendizaje desarrollador.

Prueba pedagógica posibilitó conocer el estado actual y con el cuasi-experimento obtener información sobre la efectividad de la estrategia de capacitación después de la aplicación.

Métodos Matemáticos: Análisis porcentual de los datos recogidos en la información empírica. Se utilizó para obtener los datos en las técnicas aplicadas, y fueron tabulados los resultados expresados en porcentos y se realizó una comparación de estos, fundamentándolos previamente.

La población son los 50 alumnos del curso regular para cuadros sindicales de las estructuras intermedias de dirección de la segunda etapa del curso escolar 2008 perteneciente al municipio Cienfuegos y **la muestra** son 33 alumnos que

representa 66,6% por ser los cuadros de mayor dificultad en el diagnóstico preliminar aplicado.

El **aporte práctico** radica en la elaboración de una estrategia de capacitación con acciones en función de la preparación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de los cuadros sindicales en la Escuela Provincial “Humberto Miguel Fernández”.

La tesis está estructurada por una introducción, desarrollo con dos capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografías y anexos.

- En el capítulo # I, se fundamenta teóricamente el objeto y campo de la investigación, que sustentan la preparación de los cuadros sindicales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- En el capítulo # II, se fundamenta teórica y metodológicamente la propuesta, se presenta la misma y se valoran los resultados de su aplicación.

*“... el país deberá aspirar a que los cuadros
...tengan un nivel superior de preparación técnica.
Esto implica, por supuesto el deber de todos los cuadros
de encontrar algún espacio para estudiar y superarse...”
Fidel Castro*

CAPÍTULO # 1: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA CAPACITACIÓN SINDICAL DE LOS CUADROS EN CUBA

Este capítulo tiene como objetivo, establecer los fundamentos teóricos necesarios para abordar el estudio de la Seguridad y Salud en el Trabajo como disciplina de la capacitación sindical en los dirigentes sindicales de base. En este sentido aunque se consultaron numerosas fuentes internacionales de diversos autores, sobre todo de Iberoamérica, debe precisarse que el contexto laboral cubano y sus fundamentos políticos-ideológicos e institucionales tienen tal particularidad que resulta difícil hallar referencias en estudios que sean realmente similares o compatibles totalmente al respecto, con otros escenarios sindicales.

1.1- La capacitación sindical en Cuba. Sus inicios

La educación política, ideológica, económica y social del pueblo cubano, ha estado presente en la vida y obra de su Revolución como un derecho del pueblo en la formación y desarrollo de su conciencia, pilar esencial de la lucha por la defensa de su obra, en la que la pedagogía ha sido instrumento fundamental, para el desarrollo de los conocimientos y la formación de valores como la dignidad, el patriotismo, el humanismo, la solidaridad, la justicia, la honradez, la honestidad, la responsabilidad y la laboriosidad. Estos tres últimos valores, muy ligadas al quehacer diario del trabajo sindical en los colectivos laborales, se han atendidos de manera priorizada, al igual que las acciones de todos los días en la lucha antiimperialista y el fortalecimiento del espíritu de resistencia ante el enemigo. (Sánchez y Sánchez –Toledo, 2002, 39).

Lo logrado por la Pedagogía Cubana a partir del triunfo revolucionario de 1959, en el desarrollo de los conocimientos, las ciencias, la formación de sentimientos y valores éticos, entre ellos el amor a la patria, fue motivo de estudio de los fundadores de la pedagogía cubana, José Agustín Caballero, Félix Varela y José de la Luz y Caballeros, actitud a la que se unieron los mejores pedagogos cubanos que le sucedieron hasta el logro de la pedagogía actual, esencialmente humanista, en pos del desarrollo de la personalidad y la educación integral del hombre, fundamentada

en una concepción dialéctico materialista que permite su educación en una concepción científica del mundo basada en un enfoque socio- histórico cultural. (Sánchez y Sánchez –Toledo, 2002, 39).

En discurso pronunciado en visita realizada a Venezuela, Fidel Castro expresó: “Apenas dos años después del triunfo, en 1961, logramos alfabetizar un millón de personas, con el apoyo de jóvenes estudiantes que se convirtieron en maestros; en el campo....., Una Revolución solo puede ser hija de la cultura y las ideas” (Castro, 1999, 6).

Con el triunfo revolucionario, el Movimiento Obrero y Sindical Cubano comenzó a sentir los beneficios del desarrollo educacional. La preparación de las trabajadoras, trabajadores, cuadros y dirigentes no le fue ajena al joven proceso. En el pensamiento y la acción de la dirección revolucionaria, la importancia de preparar al pueblo trabajador tuvo prioridad.

Durante el decenio de 1959 a 1969, se celebraron los Congresos Obreros números X, XI y XII y la organización sindical desempeñó un extraordinario papel de apoyo a todas las medidas revolucionarias y el enfrentamiento directo al enemigo que pretendía aplastar la naciente Revolución. La campaña de alfabetización, la escolarización de los trabajadores y pueblo en general, la lucha en favor de la economía, el funcionamiento de sus industrias y las zafras del pueblo, fueron las principales tareas a las que se dedicó entonces el Movimiento Obrero y Sindical Cubano. (Tellería, 1973, 547-560).

Durante el año 1970, el primer Secretario del Partido y primer Ministro del Gobierno Revolucionario, dedicó varios momentos al análisis de la necesidad de fortalecer las organizaciones de masas del país y en particular el movimiento obrero, tales puntos de vista, los expresó en: acto celebrado el 1ro de mayo por el recibimiento a los once pescadores cubanos que habían sido secuestrados piratescamente días antes, por contrarrevolucionarios al servicio del imperialismo norteamericano; en su comparecencia televisiva ofrecida al día siguiente, donde explicó las causas por las que no se podían hacer los diez millones de toneladas de azúcar; en el acto por el “26 de julio” desarrollado en la Plaza de la Revolución y en la actividad por el décimo aniversario de la Federación de las Mujeres Cubanas, el 23 agosto. (Tellería, 1973, 547-560).

En cada una de las citadas intervenciones, Fidel explicó con suficientes argumentos el papel que corresponde al Movimiento Obrero y Sindical Cubano, en la construcción del socialismo y entre sus consideraciones siempre estuvo la de tener en la base un organismo de dirección colectiva: "...y que haya un responsable, sí – porque siempre tiene que haber un responsable a quien se le pueda exigir,-- pero que en las direcciones de las fábricas se vaya estableciendo un organismo colectivo, ¡un organismo colectivo!. Que lo presida uno, pero que estén representados allí los trabajadores de vanguardia, que esté representada la Juventud, que esté representado el Partido, incluso las mujeres, cuando es un centro donde se puede organizar el frente femenino dentro de la fábrica..." (Tellería, 1973, 551).

En las ideas expresadas por Fidel, afloraba con claridad la necesidad de fortalecer el trabajo del Movimiento Obrero Sindical Cubano desde la base, donde estaban las trabajadoras y trabajadores, a partir de la unidad, con la presencia de los factores de dirección representados en el centro de trabajo, como viva expresión de la propiedad colectiva por la que aboga el socialismo. El Movimiento Obrero Sindical Cubano, requería ser fortalecido, había necesidad de desarrollar el próximo congreso obrero. Sobre él, Fidel expresó: "debe constituir un acontecimiento de gran trascendencia, y que debe dejar un saldo necesario, importante, para las tareas que enfrentará nuestro país en los próximos años". (Tellería, 1973, 557).

Para desarrollar este evento, la dirección de la Revolución decidió que Lázaro Peña lo organizara, el porqué, lo destacó Fidel Castro en el discurso clausura de dicho congreso al expresar: "...El compañero Lázaro desempeñaba un importante cargo en la dirección del Partido, pero por la enorme importancia que tiene para la Revolución este movimiento obrero vigorizado, la dirección del Partido aceptó que el compañero Lázaro, formara parte de la candidatura y pasara a trabajar directamente a este frente obrero..." (Congreso Obrero XIII, 1973, 33).

La elección de Lázaro, dijo Fidel durante la clausura del XIII Congreso Obrero, era un tributo a un compañero que había dedicado toda su vida a la causa de los trabajadores y constituía un reconocimiento a su condición de maestro de cuadros sindicales. (Congreso Obrero XIII, 1973, 33).

De Lázaro Peña, el Movimiento Obrero y Sindical Cubano heredó para la defensa de la capacitación sindical, una de sus expresiones más profundas referidas a la preparación de los dirigentes sindicales, dicha en una conferencia sobre propaganda y cultura, durante 1972, en Pinar del Río. Tal expresión constituye un principio de trabajo y un fuerte apoyo para la organización y desarrollo del sistema de escuelas sindicales en el país: “El dirigente sindical, tiene que esforzarse en estudiar, tiene que empeñarse en aprender y tiene que dedicarse a convencer”.

Previo a la realización del XIII Congreso de la CTC, durante una reunión celebrada en Camagüey, el 30 de agosto de 1973, Lázaro Peña expresó: “Miramos hacia el XIII Congreso con una mentalidad distinta, dirigida a elevar la capacidad de los dirigentes sindicales para que sean capaces de tomar parte activa de los problemas económicos, en los consejos de dirección, enarbolando los intereses de los obreros, porque el movimiento sindical es la organización de masas más importante de la Revolución en cualquier parte del mundo” (Miranda ,1995, 68).

La realización del XIII Congreso Obrero constituyó la gran oportunidad para organizar la preparación de los dirigentes sindicales, tarea aprobada en su resolución sobre el trabajo ideológico y acerca de la superación sistemática de los dirigentes sindicales cuyo texto es el siguiente: “Que se elabore, instrumente y desarrolle el sistema de preparación de los dirigentes sindicales, que comprenda la formación teórico marxista-leninista, la superación en los aspectos propios del trabajo sindical, así como la elevación de los niveles culturales”. Y continúa diciendo: “El sistema de preparación de los cuadros podrá incluir: a) Escuelas, Nacional y Provinciales para cuadros sindicales. b) Cursos y seminarios dirigidos a la superación en determinados aspectos del trabajo sindical.” (Congreso Obrero XIII, 1973, 152).

Así dejaba inscripto el XIII Congreso Obrero, lo que debía hacerse en materia de preparación y superación para los cuadros y dirigentes sindicales del Movimiento Obrero y Sindical Cubano, propósito que por primera vez se debatía en un congreso obrero. De ahí, que se afirme, que la actividad de capacitación sindical se inicia en pleno período revolucionario y de forma organizada, a partir del XIII Congreso Obrero.

Los sucesivos XIV y XV Congresos Obreros, celebrados en noviembre de 1978 y febrero de 1984, respectivamente, continuaron apoyando la actividad de capacitación y a tono con el tiempo en que se celebraron, concentraron sus análisis en el trabajo de la Escuela Nacional, fundada en 1975 y las acciones desarrolladas por las aulas elementales del sistema, dirigidas desde la Central Obrera Nacional y atendidas por los Sindicatos y CTC en municipios y provincias. El XVI Congreso Obrero, (24/28 enero de 1990) marcó un nuevo punto de partida para la tarea, sus exigencias masificaron la actividad, al punto de hacerla llegar a lugares insospechados en la base. Los Congresos XVII (27/30 abril de 1996) y XVIII (28/30 abril de 2001) trabajaron la diversificación de la capacitación sindical y el desarrollo del sistema, a partir de las escuelas provinciales que además se completaron por provincias. El XIX Congreso Obrero (24/27 septiembre de 2006) en su resolución. El funcionamiento, la política de cuadros y la capacitación, reconoció entre sus principales acciones de futuro inmediato, “La necesidad, no superada aún, de garantizar la capacitación a los dirigentes de las secciones sindicales” (Congreso Obrero XIX, 2006, 74).

La práctica de la actividad concreta en la base, ha venido desarrollándose a través de las aulas elementales pertenecientes a cada sector, cuyo funcionamiento ha dependido básicamente de la gestión de la organización sindical en los niveles de comités municipales y buroes, apoyada en el trabajo de activismo con personas dispuestas, con apreciable actitud ante la necesidad, aunque carentes, una parte de ellas, de conocimientos docentes para el trabajo en el aula, razón por la que el sistema de escuelas ha tenido que enfrentar además, el trabajo de preparación y superación teórico-metodológica para quienes imparten las clases.

La actividad de capacitación para los dirigentes sindicales de base en la mayoría de los escenarios, ha funcionado de forma masiva, aunque un tanto dispersa, principal razón para pensar en un cambio que propicie la concentración de la actividad a nivel de la estructura básica del movimiento sindical: la sección sindical, de manera que se homogeneice la asimilación de los conocimientos en función de un aprendizaje simultáneo, en esas personas que integran el secretariado ejecutivo de dicha sección sindical, en garantía de que puedan desarrollar en la práctica su trabajo, concedores todos a la vez de la teoría recibida en clases y apoyados por el resto de la matrícula.

La acción de capacitar a los cuadros y dirigentes del movimiento sindical ha pasado por diferentes etapas, siempre, en sentido ascendente. La creatividad puesta en función de lograr una preparación que satisfaga las carencias de la base, ha demandado iniciativas que en su momento han constituido una oportunidad para hacer mejor el trabajo, por lo tanto, en el marco en que se ha llevado a cabo esta tarea, ha habido que buscar alternativas motivadoras, pues la mayoría de los cursistas, desarrollan su actividad laboral ajenos a las exigencias de la docencia, por lo que hay que insistir para lograr su matrícula, retención y aprovechamiento académico.

“Jerarquizar la búsqueda de nuevas modalidades de superación y capacitación que se adecuen y den respuestas a las necesidades y exigencias de hoy, a las características de los diferentes sectores y territorios”. (Congreso Obrero XVIII, 2001, 151).

La capacitación significa la preparación, institucionalizada o no, del hombre para un cargo o función. Sus objetivos son amplios e inmediatos, es decir, a corto plazo, buscando calificar al hombre para una futura profesión. Puede darse en las escuelas, y también dentro de las propias empresas.

La autora toma esta referencia como punto de partida para desarrollo de su objeto de investigación donde la capacitación es una inversión, persigue un rendimiento incrementado, un desempeño superior, es una inversión para el futuro. Es un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden, amplían sus conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos definidos. Esta implica la transmisión de modos de actuación específicos, relativos al cumplimiento de los objetivos políticos trazados, actitudes frente a aspectos de la organización de la tarea ya sea compleja o simple.

Además se tiene en consideración lo expresado en el documento rector; La Ley 13 de 1977 del Sistema de Protección e Higiene del Trabajo, que plantea; es necesario que los trabajadores y estudiantes se preparen de forma permanente y planificado para su desempeño seguro y eficiente, mantener su calificación y desarrollarla, concebido como una inversión para el desarrollo que se lleva a cabo en las organizaciones con el objetivo de que los trabajadores adquieran y perfeccionen su competencia laboral. Este documento, en los principios de

preparación y superación expresa que deben concebirse integralmente, organizar como sistema los componentes, las formas, los contenidos, los plazos y recursos necesarios, pero de forma continua y eficiente.

1.2 La capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo

El XIX Congreso de la CTC efectuado en septiembre del 2006 plantea la superación cultural y capacitación técnica y profesional de los trabajadores en la resolución que señala lo siguiente: elevar la cultura general e integral de los trabajadores significa consolidar, a través del conocimiento, las ideas que hoy hacen más fuerte la Revolución, que nos hacen una sociedad más justa, con hombres y mujeres más plenos, más solidarios, más unidos y dispuestos a defender nuestro socialismo.

La educación en seguridad e higiene del trabajo es el conjunto de acciones o actividades que tienen por objetivo crear y modificar hábitos e impartir conocimientos en seguridad e higiene beneficiosa para la vida y la salud del individuo y el colectivo durante el proceso de trabajo. Este concepto tiene un gran valor e interés pedagógico porque implica la unidad dialéctica entre enseñar a través de acciones o actividades, es decir, el contenido de la actividad del docente, al dirigir el proceso, encaminadas a crear y modificar hábitos que se desarrollan durante la actividad laboral tanto por trabajadores como por dirigentes estimulando el aprendizaje desarrollador al vincular los conocimientos precedentes obtenidos de la práctica diaria con actividades que propicien la actuación del conocimiento, la reflexión y la creación.

Los trabajadores tienen el derecho y el deber de conservar su vida y su salud y de participar en las tareas para conservar la de los demás. El campo de acción de la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo es necesario que se desarrolle en niveles fundamentales:

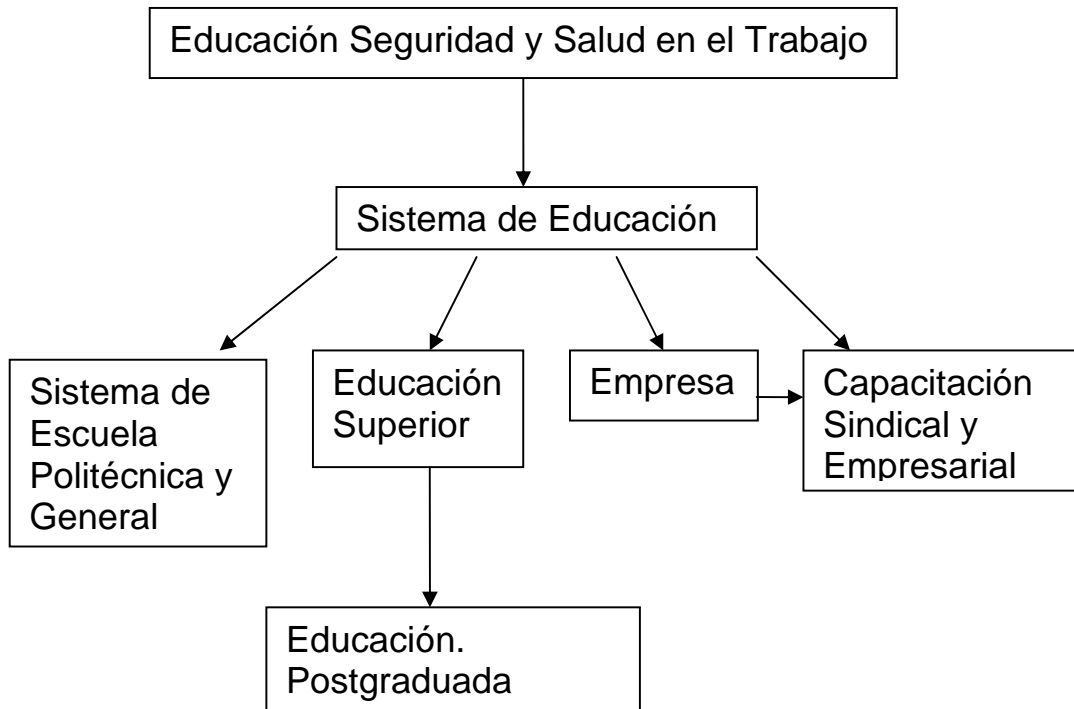
1er nivel: El régimen social: En el régimen social cubano es el hombre lo más importante, la mayor riqueza.

2do nivel: Sistema de educación.

3er nivel: Sistema de capacitación sindical y empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo.

4to nivel: La organización empresarial.

La acción educativa debe comenzar por el sistema de escuela de la enseñanza politécnica y laboral a partir del 4to grado hasta el 12mo grados, donde se introduzca de forma gradual elementos de seguridad e higiene escolar en los primeros años y en los últimos a partir del décimo grado con elementos de seguridad e higiene laboral, evaluándose como asignaturas básicas.



En la educación superior, no solo en las especialidades técnicas, sino en aquellas especialidades no técnicas, es decir, las de Humanidades, instrumentar dentro de los programas de estudio y por especialidades asignaturas relacionadas con la Seguridad, Salud y Medio Ambiente, para que las mismas tengan un enfoque logístico. Así mismo diseñar dentro de la enseñanza Postgraduada, postgrados y diplomados que potencien la educación en Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Educación y capacitación sindical

El sistema de escuelas sindicales es el responsable de preparar a los trabajadores y dirigentes en el cumplimiento de sus deberes y el conocimiento de sus derechos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de un programa bien concebido y partiendo de las realidades de cada cuadro, dirigentes o docentes como resultado de un diagnóstico que determine las necesidades del aprendizaje. En resumen es la escuela que por su importancia puede dotar de conocimientos y

hábitos que permita conservar la salud y la vida primero de los niños y después de ese niño convertido en un trabajador.

Capacitación empresarial

No por ser el último eslabón deja de ser el más importante, porque en las empresas como organización económica fundamental debe materializarse la capacitación e instrumentación, primero de los directivos y en especial a aquellos que son directos a la producción o servicios, y después a los trabajadores, instrucción que facilitara ser más eficiente en la actividad laboral.

La capacitación sindical es una inversión porque implica gastos financieros y materiales, en el acto de aprender y desgaste psicológico que deben revertirse en beneficio, no solo para la persona capacitada sino también para la organización que proporciona la capacitación que al final debe quedar más fortalecida y en mejores condiciones para el desempeño.

La capacitación es un proceso porque en ella se desarrollan una secuencia de acciones encaminadas hacia un mismo fin, que a su vez cada una de ellas, forman otro proceso, y en todas estas acciones se establece la relación causa efecto. Las acciones más notables son: enseñanza aprendizaje, comunicación, trabajo empleado, proceso de dirección y trabajo grupal.

Es objetiva porque parte de un diagnóstico para determinar las necesidades de aprendizaje, es decir, que la modalidad de capacitación determinada se sustenta en necesidades concretas obtenidas a través de una investigación. Es sistemática porque está formada por varios elementos relacionados entre sí y cada uno de ellos tiene una función específica, que de no cumplirlos la desestabiliza. Es un sistema porque tiene como elemento rector los objetivos, que determinan el contenido, la forma de organización, los métodos, medios y evaluación.

La sistematicidad está dada porque el proceso de capacitación es continuo ya que siempre hay algo nuevo que aprender, un nuevo objetivo que alcanzar. Se determina una modalidad y de hecho surgen nuevas necesidades de aprendizaje porque el mundo es cambiante y las ideas que hoy son nuevas mañana envejecen con rapidez y es necesario perfeccionarlas o buscar otras en correspondencia con las exigencias del momento y por otro lado en el movimiento sindical cubano, hay

una constante renovación de dirigentes y una forma de ayudarlos es capacitándolos.

La capacitación sindical tiene como principales características que a quienes se capacitan son a personas adultas que requieren de un tratamiento diferenciado. Tiene como objetivos esenciales perfeccionar, actualizar y adiestrar lo que influye de manera decisiva en las formas de transmitir los conocimientos, puesto que la práctica es una piedra angular porque quienes se capacitan, tienen de por sí, conocimientos, experiencias, hábitos y habilidades que han adquirido con el quehacer diario y su función en el proceso de aprendizaje está encaminado a interactuar de forma creadora, aportando sus experiencias. Esa práctica estimula el pensamiento y los motivos para su participación activa en su transformación y en la del medio que les rodea.

La Constitución Socialista promulgada el 24 de febrero de 1976, en el primer párrafo del artículo 44 establece: el trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor de cada ciudadano. La legislación socialista cubana tiene un orden jerárquico que está dado por el nivel de aprobación y alcance de las normas.

De todo el contenido de La Constitución, lo referente a los deberes y derechos de los ciudadanos es lo que interesa en la investigación que se presenta. Por lo tanto entre los derechos que establece esta parte: *El Estado garantiza el derecho a la protección, la seguridad e higiene del trabajo, mediante la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.* Constitución de la República de Cuba, (1992: p 28). El que sufre un accidente en el trabajo o contrae una enfermedad profesional tiene derecho a la atención médica a subsidio o jubilación en los casos de incapacidad temporal o permanente para el trabajo.

La Institución del Derecho Laboral referido a la Protección e Higiene del Trabajo está recogida en el artículo precedente. Este artículo ha dado jerarquía institucional a este derecho, que está encaminado a preservar el bien máspreciado de la sociedad socialista: el hombre. La ley 13, Ley de Protección e Higiene del Trabajo, aprobada en diciembre de 1977 por la Asamblea Nacional del Poder Popular, surge por las ideas del Che cuando planteó: "... porque vale

millones de veces más la vida de un solo ser humano, que todas las propiedades del hombre más rico de la tierra.”

Estas ideas del Che se rigen por los principios y la búsqueda de bienestar social de los trabajadores, el reconocimiento de un sistema de propiedad basado en el uso y control por la sociedad de los medios fundamentales de protección, su carácter participativo y democrático, la justicia y la equidad, la solidaridad y la defensa de las conquistas revolucionarias en lo económico y social.

Todos estos principios muy acorde con la ley económica fundamental del país, identificados con la construcción del socialismo y donde el hombre es el objeto y sujeto fundamental de la sociedad, por lo que se hace énfasis en la satisfacción de las necesidades y del desarrollo de la personalidad. En este marco político, que está respaldado por un documento normativo que rige la Protección e Higiene del Trabajo, que en lo adelante será Seguridad y Salud en el Trabajo. Aquí cabe preguntarse: ¿En qué consiste su cuerpo teórico?, ¿Cuáles son sus principales características?

Los antecedentes de la Ley 13 de 1977, Ley de Protección e Higiene del Trabajo están recogidas en la Constitución de 1940, en el artículo 65, que establece los seguros sociales, como derecho irrenunciable e imprescindible de los trabajadores, con el concurso del Estado, los patronos y los propios trabajadores, donde se protegía contra la invalidez, la vejez, el desempleo y demás contingencias del trabajo, que la ley establece. También se establecía el derecho a la jubilación por antigüedad y el de pensión por causa de muerte.

Recuerda el doctor Santos Prieto, especialista del Ministerio de Trabajo, que fue en la Constitución de 1940 de, postulados progresistas, donde se incluyó la seguridad y seguros sociales, pero los beneficios que concedían estaban limitados en el caso de los trabajadores a invalidez, vejez y desempleo y otras contingencias que la ley que reglamentaba nunca definió, así como a los accidentes y enfermedades que se adquirirían como consecuencia del trabajo, además el derecho a la jubilación por antigüedad y la pensión por causa de muerte.

Los fondos que se destinaron solo sirvieron para enriquecer a los gobiernos de turno, a patronos, dirigentes sindicales corruptos, la Constitución del 40 fue letra muerta porque ninguno de sus postulados se cumplieron en la práctica, por falta

de voluntad política de los gobiernos de turno, que prometían en las campañas electorales y no cumplían, no emitían decretos que instrumentaran lo que recogía la Carta Magna.

En el plano internacional, con la organización y fortaleza del proletariado y fundamentalmente por el peligro que representaba el ejemplo de los países socialistas y fundamentalmente la Unión Soviética, se fueron aplicando políticas sociales para contrarrestar el peligro rojo y evitar sublevaciones obreras. Comenzaron a surgir normativas en los países fundamentalmente europeos, seguro por accidentes de trabajo y por jubilación.

Con el crecimiento económico después de la Segunda Guerra Mundial, los países comenzaron a aplicar políticas sociales que protegían a los trabajadores como jornada de 8 horas, condiciones laborales, derecho a la jubilación, a las pensiones. Este sistema de pensiones se extendió por América Latina de forma tardía, en la misma medida que tomaba fuerza el proceso de individualización se fue ampliando el grupo de países con regímenes pensionales.

A partir de 1959, en Cuba, con el Triunfo de la Revolución y para dar cumplimiento al Programa del Moncada, el 1ro de Mayo de 1963, fue promulgada la Ley 1100, con la que culminó el proceso unificador y la aplicación concreta de los principios de universalidad e integridad en la evolución y desarrollo de los sistemas nacionales de seguridad social existentes asegurando a todos los trabajadores y sus familiares el amparo social en las contingencias de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, enfermedad profesional, vejez y muerte. Esta Ley no previó el subsidio de desempleo, pues era divisa de subsidio revolucionario asegurar empleo para todos.

De acuerdo al nivel de relación de este aspecto con el objetivo central del socialismo, la Seguridad y Salud en el Trabajo es una responsabilidad estatal vinculada en sus aspectos sociales, bajo el prisma de la democracia socialista. Básicamente la Ley 13 de 1977 rige el sistema de Protección e Higiene del Trabajo (SST). Esta Ley tiene como propósito regular las obligaciones, atribuciones y funciones de los organismos rectores y de la administración, los deberes y derechos de los trabajadores, entre otros aspectos.

En su cuerpo teórico cuenta con 5 capítulos básicos, distribuidos en 48 artículos, que centran la atención en los siguientes puntos: en el objeto y destinatarios sobre

los que actúa, en los fines de la Protección e Higiene del Trabajo, en la planificación y el financiamiento, en las construcciones e instalaciones, en la base estadística que se encarga de conservar el estado de la Protección e Higiene del Trabajo.

Sobre el objeto y destinatario, esencialmente está referido a:

a) Los principios que rigen la Protección e Higiene del Trabajo, basados en las obligaciones, atribuciones y funciones de los sectores y en los derechos y deberes de los trabajadores. La Ley es aplicable a todos los trabajadores, observando excepciones con aquella parte del personal que tiene reducción de su capacidad laboral.

b) Sobre los fines de la Protección e Higiene del Trabajo, se plantea a grandes rasgos: garantizar condiciones laborales, proteger contra accidentes y prevenir enfermedades.

c) La planificación y el financiamiento, están dirigidas a garantizar recursos materiales y financieros, basándose en el apoyo de la actividad empresarial, sobre la base de un plan directivo, tiene la particularidad de que en esta planificación participan los organismos rectores y la organización sindical en representación de los trabajadores.

d) El capítulo IV estipula la construcción e instalaciones; aquí se coloca la atención en el hecho de que los proyectos que se realicen deben tener en cuenta el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. En caso contrario, tales instalaciones serán fiscalizadas y denegadas.

El acápite de las estadísticas estipula el seguimiento de la información sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante censos en otras informaciones especializadas. El sentido de estas partes en su conjunto, es lograr cohesionar la unidad de las tareas alrededor del mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida del trabajador cubano, así como garantizar elevados niveles de eficiencia económica y social. Vale la pena destacar cómo en la Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba, con el propósito de lograr niveles de eficiencia y calidad van acompañadas del llamado de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Dentro de las normativas complementarias de la Ley de Protección e Higiene del Trabajo, ley 13 de 1977, está el Decreto 101 de marzo de 1982, que reglamenta

de forma general la aplicación de la Ley 13. Este reglamento en su capítulo VII norma la capacitación Protección e Higiene del Trabajo y plantea en su artículo 49 que los trabajadores deben recibir instrucciones de Seguridad y Salud para la realización de su actividad laboral, en condiciones seguras, mediante la compartición de los conocimientos sobre las reglas y normas cubanas de Protección e Higiene del Trabajo, en el puesto de trabajo en que laboran, y sobre las condiciones generales de la entidad en que trabajan.

Otro reglamento que instrumenta la ley 13 de 1977 es el Decreto 116, que posibilita la participación de la organización sindical y sus órganos de dirección, velar y exigir el cumplimiento de las regulaciones de la Protección e Higiene del Trabajo a través de las inspecciones sindicales y el trabajo de las comisiones de Protección e Higiene. Este reglamento estipula las atribuciones de los inspectores y las atribuciones que deben reunir los mismos, además regula las prerrogativas de las comisiones y las brigadas contra incendios.

A manera de resumen parcial de este aspecto se puede esbozar que la ley 13 de 1977 y sus normativas complementarias, responden a un eminente carácter social que está en correspondencia con el proyecto socialista cubano. Su dinamismo y características esenciales sustentan los principios de un socialismo sostenible en aras de los trabajadores y la acertada conducción de la misma en los niveles empresariales de base, podría contribuir al mejoramiento de las condiciones de los obreros.

La Resolución No 39 del 29 de junio del año 2007 y que comenzó a regir a partir del 1 de enero del 2008, que tiene como título Bases Generales de la Seguridad y Salud en el Trabajo y contribuye al desarrollo de acciones en el país en la Seguridad y Salud en el Trabajo que coadyuven, en las condiciones actuales al cumplimiento del precepto contenido en el artículo 49 de la Constitución de La República.

1.2.1 La Seguridad y Salud en el Trabajo. Caracterización

La Revolución Industrial marca el inicio de la *Seguridad del Trabajo* como consecuencia de la aparición de la fuerza del vapor y la mecanización de la industria, lo que produjo el incremento de accidentes y enfermedades profesionales. No obstante, el nacimiento de la fuerza industrial y el de la Seguridad del Trabajo no fueron simultáneos, debido a la degradación y a las

condiciones de trabajo y de vida detestables. Es decir, en Francia, (1871) el cincuenta por ciento de los trabajadores moría antes de los veinte años, debido a los accidentes y las pésimas condiciones de trabajo.

En 1833 se realizaron las primeras inspecciones gubernamentales; pero hasta 1850 se verificaron ciertas mejoras como resultado de las recomendaciones hechas entonces. La legislación acortó la jornada, estableció un mínimo de edad para los niños trabajadores e hizo algunas mejoras en las condiciones de seguridad. Poco a poco se tomó conciencia de la necesidad de conservar al elemento humano. En 1874 Francia aprobó una ley estableciendo un servicio especial de inspección para los talleres y, en 1877, en Massachusetts se ordenó el uso de resguardos en maquinaria peligrosa.

En 1883 se pone la primera piedra de la Seguridad del Trabajo moderna cuando en París se establece una empresa que asesora a los industriales. Pero es hasta el siglo XX que el tema de la Seguridad en el Trabajo alcanza su máxima expresión al crearse la Asociación Internacional de Protección de los Trabajadores. En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo, constituye el organismo rector y guardián de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador en todos los aspectos y niveles.

En la actualidad la Seguridad ha pasado de un concepto restringido a enfoques mucho más amplios, que se han traducido en conceptos tales como: *“calidad de vida en el trabajo”* y *“seguridad integrada”*. La higiene del trabajo en su concepto actual es una técnica muy moderna. Su desarrollo tuvo que esperar a los avances de la medicina, con la que se confunde en sus orígenes y a la creación y evolución del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Ramazzinni, (2003).

Todos los aportes realizados desde sus orígenes a la Protección e Higiene del Trabajo han traído consigo la acumulación de conocimientos, conceptos y definiciones relacionados con esta materia, por tanto se hace preciso conocerlos antes de comenzar un estudio relacionado con el tema.

El concepto de Salud se ha ido modificando con el tiempo, desde considerar la salud simplemente como la ausencia de enfermedad, hasta un concepto muy abarcador que la concibe no sólo como la ausencia de enfermedad sino como el completo estado de bienestar físico, psíquico y social del hombre. Este último concepto es el aceptado por la Organización Mundial de la Salud y aunque puede

ser criticado por lo inalcanzable de sus aspiraciones, tiene como aspectos positivos que incorpora al concepto las dimensiones psicológicas y sociales, características ambas que son inherentes a los seres humanos.

Para realizar una adecuada labor preventiva lo más importante es identificar y conocer los riesgos. El riesgo es la combinación de la probabilidad de que ocurra un daño y la gravedad de las consecuencias de éste. Por su parte, el daño derivado del trabajo es la lesión física, muerte o afectación a la salud de las personas o deterioro de los bienes o el ambiente con motivo o en ocasión del trabajo.

El “riesgo” no se ve o percibe, lo que se ve, percibe o deduce es la situación peligrosa, que es la circunstancia por la cual las personas, los bienes o el ambiente están expuestos a uno o más peligros. Asimismo, el “peligro” se define como la fuente potencial de un daño en términos de lesión o enfermedad a personas, daño a la propiedad, al entorno del lugar de trabajo o una combinación de estos, de manera que en una “situación peligrosa” pueden presentarse uno o más peligros.

Otros conceptos importantes, objetos de análisis por la autora para considerarlos en las acciones propuestas son: la Organización Mundial de la Salud (OMS) define que Salud para el Trabajo: es un campo especial de las Ciencias Médicas y de la Salud Pública cuyo objetivo es la transmisión de conocimientos y el desarrollo de una conducta encaminada a la conservación de la salud del individuo, del colectivo y de la sociedad. Pero la autora jerarquiza en su propuesta; La Seguridad y Salud en el Trabajo; es desarrollar habilidades personales relacionadas con la prevención de accidentes laborales y facilitar cambios de conductas encaminadas hacia una meta predeterminada; por lo que se puede definir como un proceso que informa, motiva y ayuda a los trabajadores a minimizar los riesgos de accidentes laborales durante sus labores.

La Seguridad y Salud para el Trabajo es un instrumento de la promoción de salud, permite la transmisión de conocimientos, de información necesaria para la participación social en el desarrollo de habilidades personales y cambios en los estilos de vida, que facilita las transformaciones en el comportamiento hacia conductas saludables sin factores de riesgo.

La salud trasciende la idea de formas de vida sana y se concibe como desarrollo de potencialidades. La promoción de salud no concierne exclusivamente al sector sanitario, puesto que alcanzar salud para la población se convierte en un propósito que inquieta y encamina los pasos en el trabajo educativo, cuyo impacto sobrepasa ese marco, el cual influye en el resto de la sociedad.

La promoción de salud alude a la ganancia de bienestar como un todo, que no se preocupa por una enfermedad específica, sino más bien por ganar en salud independientemente de que ya se esté sano. Una buena salud es el mejor recurso para el progreso personal, económico, social y una dimensión importante de la calidad de vida, por eso debe conjugarse en un proceso integrador.

La promoción de Seguridad y Salud para el Trabajo facilita cambios de comportamiento, conductas favorables y modifica los factores de riesgo: biológicos, psicológicos, socioeconómicos. Los estilos de vida son un factor importante de actualidad en la conducta individual de los hombres, ante determinado hecho cotidiano, incluye hábitos alimentarios, el consumo de tabaco, bebidas alcohólicas y sustancias psicotrópicas, la práctica de ejercicios físicos, descanso, recreación, actitud ante el estrés, que deben comenzar a enseñarse como hábitos, desde las edades más tempranas de la vida.

La autora propone cavilar sobre los principios y objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.2.2 Principios y objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Principios de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

a) La responsabilidad a todos los niveles de los jefes de las entidades laborales con la seguridad y salud de los trabajadores.

Este principio plantea la responsabilidad que tienen las administraciones desde los organismos centrales del Estado, el director de la empresa, unidad empresarial de base y jefes inmediatos sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores, donde se deben elaborar estrategias, sistemas de gestión, planes de acciones y de prevención para dar cumplimiento al mismo. Además refiere que los máximos responsables en esta materia son las administraciones.

b) La prevención de accidentes, de trabajo, incendios, explosiones, enfermedades y otros daños a la salud en el ámbito laboral.

Este principio plantea que todos los planes y acciones deben tener una función profiláctica, que posibilitan controlar en mayor medida la desaparición de los factores peligrosos y nocivos que puedan provocar accidentes o enfermedades.

c) La protección especial a mujeres, jóvenes, trabajadores con reducción de su capacidad laboral, así como a los que contraen enfermedades profesionales o sufren accidentes de trabajo.

Principio que tiene una gran importancia por lo que significa la protección de la mujer trabajadora fundamentalmente durante el embarazo, la lactancia y el cuidado de los hijos, así como la protección a los jóvenes y personas con discapacidad en la adecuación de turnos y puestos de trabajo.

d) La protección del patrimonio de la entidad y del medio ambiente, principio de gran trascendencia, por lo que implica el cuidado del medio ambiente laboral y extra laboral acción de futuro y con un carácter holístico. El patrimonio de la entidad no es solo las máquinas y los instrumentos, sino también está el hombre como sujeto y objeto.

Objetivo de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Protección e Higiene en el Trabajo tiene como objetivo garantizar condiciones laborales, seguras y adecuadas, prevenir accidentes del trabajo y contribuir también a la prevención de las enfermedades profesionales mediante la investigación, estudio y diseño, establecimiento y control de sistema de gestión, métodos, medios técnicos-organizativos y las disposiciones de las normas legales. Busca el alcance del bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores y proteger el patrimonio de la entidad y el medio ambiente laboral, eliminar al mínimo los riesgos.

De los trabajadores y la organización sindical con respecto a la Seguridad y Salud del Trabajo

Según lo que plantea la ley 13 de 1977, ley de Protección e Higiene del Trabajo y la Resolución 39 del 2007. Bases Generales de la Seguridad y Salud en el Trabajo, corresponde a la organización sindical y a los órganos de dirección, exigir y controlar el cumplimiento de las regulaciones de la Protección e Higiene del Trabajo y promover el mejoramiento de las condiciones laborales y a tales efectos tienen las siguientes funciones:

Con respecto a los trabajadores, tanto el artículo 49 de La Constitución de la República, El Código de Trabajo, es decir la Ley 49 de 1984 en sus capítulos 3,7,8,9, 14 y la Ley 13 de 1977 de Protección e Higiene del Trabajo, plantea que:

Los trabajadores tienen derechos en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo a:

- Convenir mediante los Convenios Colectivos de Trabajo, la ejecución de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo y controlar su cumplimiento.
- Participar en la investigación y análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y colaborar en la depuración de responsabilidades e informar a los trabajadores de los resultados.

Los trabajadores tienen derechos a la Seguridad y Salud en el Trabajo a:

1- Laborar en ambiente seguro e higiénico, recibir instrucciones iniciales, periódicas y extraordinarias y recibir los equipos y medios de protección individual que necesiten de forma gratuita. Conocer los resultados de las inspecciones o situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo, recibir reconocimiento médico pre-empleo y periódico con el objetivo de conocer o determinar sus aptitudes y estado de salud para desempeñar el puesto que ocupará u ocupa o determinar el grado de influencia negativa de la actividad laboral en la salud. Calificarse y recalificarse si sufre reducción de la capacidad de trabajo en puestos acordes a su limitación.

2- Participar en el proceso de identificación, evaluación y control de los riesgos.

3- A no laborar si a su juicio su vida se encuentra en peligro, por no haberse aplicado las medidas de protección pertinentes o a no realizar determinadas actividades propias del mismo hasta tanto se eliminen los riesgos existentes, pero queda obligado a trabajar provisionalmente en otro puesto de trabajo que le sea asignado.

1.3- El Programa de capacitación para cuadros sindicales de las estructuras intermedias. Una introducción necesaria

Este programa fue diseñado, teniendo en cuenta las realidades del mundo contemporáneo donde hay que enfrentar múltiples retos por las profundas convulsiones en los órdenes económicos, sociopolíticos, ideológicos, culturales y sindicales. Sus causas más profundas están en la evolución del capitalismo que

se ha globalizado objetivamente y la profundización de las crisis de los países del sur, esto ha llevado sin dudas a una crisis del modelo neoliberal.

Estas realidades mundiales unido, a las complejas y sistemáticas transformaciones que se desarrollan en la sociedad cubana actual, exigen al dirigente sindical una consecuente posición ideológica y teórica que le permita enfrentar esta problemática desde posiciones progresistas que brinda la dialéctica marxista – leninista.

El XIX Congreso de la CTC, aprobó importantes cambios en los métodos y estilos de trabajo del Movimiento Sindical Cubano; en correspondencia con ellos el sistema de capacitación sindical tiene la misión de concluir un programa de estudio que permita la interpretación o instrumentación de la política trazada por la organización.

El contenido del programa centra su atención en temas relacionados con las especialidades de Dirección – Comunicación , Legislación Laboral, Economía y Movimiento Obrero, con un enfoque interdisciplinario y eminentemente práctico, además complementan el mismo seis conferencias de actualización o de apoyo sobre temas nacionales e internacionales.

Este programa está encaminado al fortalecimiento de los valores sociales y fundamentos de la Ideología de la Revolución Cubana. Tiene como objetivos fundamentales la transformación del accionar del dirigente sindical de los cambios y transformaciones que se producen en Cuba y el mundo, así como el fortalecimiento de valores y convicciones como vía para fortalecer la Batalla de Ideas, a través de la concepción integradora de las diferentes materias, es ahí donde radica su importancia.

Si se hace un análisis detallado del programa, se puede inferir que los objetivos y contenidos están ordenados de forma lógica, teniendo en cuenta el momento en que es ubicado cada aspecto, elemento o temática para aplicar de forma objetiva la interdisciplinariedad y la sistematicidad porque cada materia o contenido sirve de punto de conexión entre los demás contenidos y los conocimientos precedentes.

Los objetivos partiendo desde los generales del programa, hasta los derivados hacia los temas, se elaboraron teniendo en cuenta la conexión generalizadora y que respondan a las habilidades intelectuales aplicadas en el sistema de

capacitación. Además se tuvo presente el enfoque político y sindical de los contenidos. Las formas de organización docente utilizadas es la de la clase presencial, siempre acompañada de la conferencia, seminario, clase práctica, taller, o estudio independiente.

En el Programa del Curso Regular para Cuadros Sindicales de las estructuras intermedias, la especialidad de Legislación Laboral consta de 5 temas. Uno de los temas que imparte esta disciplina es el #13 del programa sobre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Medio Ambiente Laboral. Los contenidos que se imparten a partir de este tema son: los conceptos de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente Laboral, la Seguridad y Salud en el Trabajo como Sistema Integrado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, conceptos y causas que lo originan; los peligros, los riesgos y factores de riesgos, las vías para el accionar sindical en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Convenio Colectivo de Trabajo y el Movimiento de Áreas Protegidas.

Este tema es de gran importancia porque dota de conocimientos teóricos, metodológicos y procedimientos en Seguridad y Salud en el Trabajo y las necesidades de fortalecer el Movimiento de Áreas Protegidas como mecanismo para motivar e incentivar el cumplimiento de lo regulado es esta materia, así como la importancia de la profilaxis.

El tema tiene un total de 8 h/c, dosificado en 2 clases: 1 conferencia de 4 horas y un taller de 4 horas. Tiene un fondo de tiempo muy pequeño, lo cual no permite potenciar en los cuadros sindicales que reciben el tema, hábitos, habilidades, actitudes, valores y capacidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, que les permita actuar y ejercer sus funciones de forma responsables. Se considera que se hace necesario buscar vías y alternativas que reviertan la situación.

Conclusiones del capítulo # I

El estudio histórico-lógico realizado corrobora la pertinencia del problema científico y las insuficiencias que la permitieron a la autora conformar la estrategia de capacitación dirigida a la potenciación de la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del Programa de Legislación Laboral en la preparación de los cuadros sindicales.

Si se valoran los resultados obtenidos a partir del diagnóstico, se evidencia que se viola lo relacionado a la Ley 13/ 77 referido a la Protección e Higiene del Trabajo, las cuales establecen las obligaciones, atribuciones y funciones de los organismos rectores y de la administración; los deberes y derechos de los trabajadores y las funciones de la organización sindical.

Capítulo II

Estrategia de capacitación para fortalecer la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la disciplina de la Legislación Laboral de la Escuela Provincial para cuadros sindicales

El objetivo principal del presente capítulo es la descripción y fundamentación desde el punto de vista teórico y metodológico del diseño general de la estrategia de capacitación que se ofrece en ella se concretan sistema de acciones que potencian la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la disciplina de Legislación Laboral de la Escuela Provincial para cuadros sindicales.

2.1 Análisis de los resultados de los métodos investigativos utilizados para el diagnóstico de la preparación de las acciones

En la investigación se constató el estado actual de conocimiento y preparación sobre el tema de La Seguridad y Salud en el Trabajo que poseían los cuadros sindicales como legítimos representantes de los trabajadores. En la búsqueda de la información inicial, para concretar la existencia del problema se tomó una muestra de 33 cuadros que se capacitan en la Escuela Provincial de cuadros sindicales de Cienfuegos.

Las acciones se aplicaron en la Escuela Provincial para cuadros sindicales de Cienfuegos, la misma cuenta con un colectivo pedagógico de once docentes de los cuales todos son graduados del nivel superior, el 83,3% lleva más de tres años en el sistema de cuadros sindicales. Estos docentes fueron tomados como muestra adicional para la elaboración de las acciones para la estrategia aplicándoles una guía de entrevista (anexo 1 y 2).

En el Sistema de Capacitación Sindical resulta de extraordinaria importancia que el personal docente se prepare cada día más, para que esté en condiciones de asumir los nuevos cambios en los métodos y estilo de trabajo del Movimiento Sindical Cubano, aprobados en el XIX Congreso de la CTC y contribuir así a la preparación integral de los cuadros sindicales.

A la muestra de cuadros seleccionada se les aplicaron encuestas y entrevistas a partir de los indicadores que se relacionan a continuación:

- Dominio de los contenidos referidos a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reforzamiento del valor responsabilidad.
- Desarrollo del liderazgo.

-
- Acceso a las normas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Desarrollo de habilidades jurídicos-laborales.
 - Motivación para el estudio y aplicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la disciplina de Legislación Laboral.
 - Vinculación de los contenidos con la práctica sindical.

Para la selección de los indicadores, la autora, se basó en el trabajo: "Indicadores del aprendizaje al centro de la mira. Argumentos y resultados de una experiencia", de M. Hernández N., en la tesis de maestría de la profesora (T. Ramón 2004: 38). En estos trabajos se abordan con claridad lo relacionado a la evaluación, los indicadores y sus funciones, así mismo la autora tuvo en consideración los criterios emitidos por R. M. Álvarez de Zayas, en su trabajo: "Hacia un currículo integral y contextualizado" (soporte digital).

Estos indicadores le permitieron realizar un profundo análisis de cómo está instrumentada la Legislación Laboral en el Proceso de Capacitación Sindical, si se tiene en cuenta que es necesario e imprescindible realizar esta evaluación para la práctica, pues facilita el camino para la elaboración de estrategia de la investigación.

En el primer momento el instrumento aplicado fue una encuesta a 33 cuadros sindicales (anexo # 3 y 4) de la provincia donde se pudo comprobar que existen serias dificultades en la instrumentación y aplicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo entre las que se encuentran:

1. De los cuadros encuestados sólo tres reconocen dominar las normas jurídicas que amparan la Seguridad y Salud en el Trabajo, el 9,09% plantea que la conocen en alguna medida y un 90,9 % no posee dominio de ellas, por lo que se le hace difícil utilizarla como medio de trabajo y como vía que permita atender con prontitud y agilidad los problemas laborales.
2. El acceso a las normas jurídicas, así como la posibilidad de consultarlas es muy limitado, el 72,7% de los encuestados, refiere hacerlo en algunas ocasiones y que éstas no siempre llegan a la base por lo que algunas ni se conocen.
3. El 78,7% plantea que ante la investigación de un accidente de trabajo no siempre son imparciales, lo que trae como consecuencia falta de ejemplaridad, no representatividad de los trabajadores, debilidad en

algunos valores como son la justicia, la honradez y la honestidad, entre otros y que por lo general el criterio que predomina es el de la administración.

4. El 66,6% considera que le falta ejemplaridad como representante de los trabajadores, por lo que la mayoría no los ven como la persona ideal para representar y defender sus derechos, algunos de ellos no les gusta la actividad y están en la dirección sindical por compromiso.
5. El 100% atribuye gran importancia al conocimiento de la Legislación Laboral como vía que permita elevar la atención a los trabajadores y plantean que la mayoría de las administraciones la aplica de forma incorrecta.
6. La Seguridad y Salud en el Trabajo y el Medio Ambiente Laboral presenta dificultades en el 81,8% de los lugares donde actúan los encuestados, ya que la evalúan entre regular y mal al no existir un grupo de acciones encaminadas a resolver y atender tan importante tema, además las comisiones de Protección e Higiene del Trabajo no funcionan en varios centros y en otros no existe o les falta preparación.

En los resultados de este instrumento aplicado la autora ha podido apreciar que todos los indicadores seleccionados para determinar el problema presentan dificultades en su ejecución y que su evaluación se encuentra en un rango bajo.

Otro instrumento aplicado a los cuadros sindicales fue una entrevista (anexo # 5 y 6), a partir de la cual se obtuvo los siguientes resultados:

- 20 de los cuadros sindicales estaban claros de los derechos que la legislación laboral les concede con respecto al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, mientras que el 39,3% no supieron reconocer estos derechos que tan importantes son para el desempeño de sus funciones.
- El 60,6 % de los cuadros plantean no ser responsables antes las tareas de Seguridad y Salud en el Trabajo que se debe de dar más preparación a los integrantes del comité de seguridad para evitar que ocurran accidentes de trabajo así como tomar medidas profilácticas para evitar enfermedades profesionales.

-
- El 79% de los cuadros plantea que existe poco conocimiento sobre la función de los inspectores sociales en cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Se considera que estas respuestas no están en correspondencia con el nivel de exigencia que se quiere de los cuadros en los momentos actuales y evidencia que la atención a los inspectores sociales no es la más adecuada, por lo que existe inestabilidad de la permanencia de los mismos en las labores que realizan.
 - El 100% de los cuadros entrevistados no tienen seguridad si las cláusulas de los Convenios Colectivos de Trabajo responden a las necesidades de los centros, primero porque no participaron ni dieron seguimiento a los procesos negociadores, segundo son cuadros de nueva promoción en las estructuras de dirección y tercero y más importante la falta de conocimientos referido a los contenidos sobre el Sistema de Gestión en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben ser introducido en el Convenio Colectivo de Trabajo.
 - El 100% plantea que se analiza periódicamente en el consejo de dirección lo relacionado con la Seguridad y Salud en el Trabajo, a pesar de ello en las repuestas se infiere que la participación de ellos es a título personal por el poco conocimiento que poseen sobre el estado actual de la Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros subordinados.

Después de analizar los resultados alcanzados, según los instrumentos aplicados, la autora concluye que los indicadores seleccionados se encuentran en un rango bajo de ejecución, lo que demuestra que los cuadros que se capacitan en la Escuela Provincial para cuadros sindicales "Humberto Miguel Fernández" poseen pocos conocimientos, habilidades y valores que le permiten actuar consecuentemente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2. Fundamentación metodológica de las acciones que potenciarán la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo de los cuadros sindicales que se capacitan en la Escuela Provincial de la CTC

En el quehacer científico y en la práctica del comportamiento humano, existen términos interpretados desde posiciones y perfiles diversos a partir del grado de relación con el objeto de investigación específico, o el carácter concreto de la actividad humana. Entre estos términos está el de acciones.

Para la caracterización de diferentes tendencias en el tratamiento histórico del término la autora adoptará criterios básicos para el análisis los siguientes:

- Campo de la actividad en que se aborda el término.
- Concepciones epistemológicas del término.
- Componentes estructurales determinantes.
- Tipificación dentro de la pedagogía como ciencia.

El estudio histórico-lógico y la sistematización de las fuentes de información más actualizadas le permitieron a la autora corroborar la existencia de consenso en valorar que el término proviene del latín *actio: onis*. El estudio teórico realizado le permitió a la autora aportar determinados fundamentos que se configuran como premisas de las acciones para potenciar la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Programa de Capacitación Sindical; son estos elementos que desde una perspectiva epistemológica sustentan la evolución del objeto y el campo, que tiene como centro la relación cuadros y dirigentes - trabajadores, de la que depende la calidad de dicho proceso.

Con la consideración de estas premisas ella logra anticipar la contextualización de las acciones para la potenciación de la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo y valorar los resultados de su puesta en práctica para determinar la factibilidad de las acciones y la pertinencia del problema científico que declara en el diseño de esta tesis.

Llegar a las premisas, como un momento de reflexión teórica, permitió sistematizar los fundamentos de las acciones aplicadas, lo que se convierte en un elemento de síntesis que integra las acciones propuestas y aplicadas en el fortalecimiento de la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Premisas

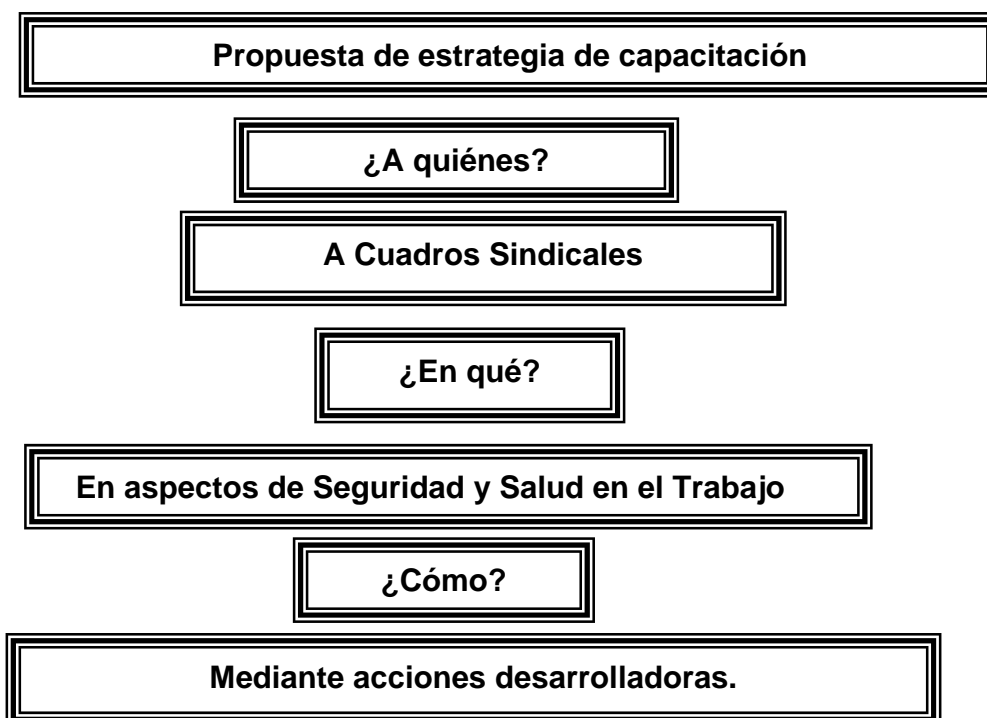
1. La potenciación de la Seguridad y Salud en el Trabajo es determinante en el proceso de capacitación de los cuadros sindicales.
2. La correcta aplicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento que contribuirá a la preparación y formación de los cuadros sindicales para lograr un mejor desempeño como representantes legítimos de los trabajadores.

3. El tratamiento del contenido de la Seguridad y Salud en el Trabajo debe desarrollarse en los programas de estudios vigentes en el Sistema de Capacitación Sindical, de manera que los cuadros sindicales logren una mejor comprensión de las normas jurídicas laborales y las puedan materializar en la práctica como parte de su encargo social.

2.2.1- Estrategia de capacitación para la preparación de cuadros sindicales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Dada la existencia de diversos enfoques y criterios que asumen diferentes autores en relación con la elaboración y ejecución de estrategias y muy en particular acerca de las estrategias de capacitación, para establecer ideas básicas en la elaboración de la misma que se propone en la tesis, teniendo en cuenta su concepción, estructura y finalidad, se partió del análisis de los puntos de contactos de estos tipos de estrategia.

Se seleccionan y organizan las acciones a partir de interrogantes, representadas en el siguiente esquema.



La estrategia de capacitación se concibe como la planificación, ejecución y control de las acciones que deben conducir al alumno y al grupo a estadios superiores de desarrollo, incluye la planificación a corto, mediano o largo alcance de lo que se desea lograr, la determinación de las acciones a realizar y del camino a seguir

para alcanzarlo. La dirección del sistema de actividades que posibilite la transición del alumno y del grupo de su estado inicial y real de desarrollo a un estado cualitativamente superior, teniendo en cuenta sus particularidades y potencialidades, las necesidades individuales y grupales, así como las exigencias sociales y las condiciones concretas en que transcurre el proceso docente educativo.. Rodríguez del Castillo, María Antonia. (2004: Material en soporte digital).

Para entrar de lleno en el tratamiento de las estrategias como resultado científico de la investigación educativa. La autora considera imprescindible abordar algunas de las conceptualizaciones que se hacen sobre el particular. Se tomaron tres criterios seleccionados de la profusa bibliografía sobre el tema para propender al establecimiento de regularidades.

“(..). Toda estrategia transita por una fase de obtención de información (puede tener carácter diagnóstico), una fase de utilización de información y una fase de evaluación de esa información, además como su nombre lo indica, debe tener un margen para ir redirigiendo las acciones”. (Ruiz, 2001: 151).

“La estrategia establece la dirección inteligente, y desde una perspectiva amplia y global, de las acciones encaminadas a resolver los problemas detectados en un determinado segmento de la actividad humana (...)”. Se entienden como problemas “(...) las contradicciones o discrepancias entre el estado actual y el deseado, entre lo que es y debería ser, de acuerdo con determinadas expectativas (...)” que dimanen de un proyecto social y/o educativo dado. Su diseño implica la articulación dialéctica entre los objetivos (metas perseguidas) y la metodología (vías instrumentadas para alcanzarlas). Rodríguez del Castillo, María Antonia (2004).

Entendemos por estrategia cierto ordenamiento de las acciones en el curso de la resolución de un problema en el cual cada paso es necesario para el siguiente. Estas secuencias de acciones están fuertemente orientadas hacia el fin a alcanzar. La persistencia en un procedimiento o su cambio está también relacionada con el éxito logrado en la consecución de un fin. Que exista un encadenamiento de acciones orientadas hacia un fin no implica un único curso de los procedimientos; sino que las repeticiones, marchas y contramarchas atestiguan las múltiples decisiones que el sujeto adopta en el intento de resolver el

problema. Frente al mismo objetivo es posible desarrollar diferentes estrategias”.

Rodríguez del Castillo, María Antonia (2004).

Las cuestiones referidas anteriormente condicionan la presencia de los siguientes elementos en la conformación de las estrategias:

- Existencia de insatisfacciones respecto a los fenómenos, objetos o procesos educativos en un contexto a un ámbito determinado.
- Diagnóstico de la situación.
- Planteamiento de objetivos y metas a alcanzar en determinados plazos de tiempo.
- Definición de actividades y acciones que respondan a los objetivos trazados y entidades responsables.
- Planificación de recursos y métodos para viabilizar la ejecución.
- Evaluación de resultados.

El estudio de múltiples conceptos de tipologías estratégicas ha permitido conformar la siguiente definición:

Estrategia de Capacitación Sindical: actividad dirigida por las organizaciones sindicales para la preparación y actualización de los dirigentes, activistas, afiliados y trabajadores en general con el objetivo de perfeccionar su labor para defender sus derechos y la práctica de sus deberes. criterio de Valdés H. (1998 p-4).

En los límites de la presente tesis se asume el término de estrategia de capacitación. La estrategia propuesta con acciones se orienta al desarrollo de la capacitación entre los protagonistas o participantes del proceso docente educativo, en la preparación a cuadros sindicales, con el fin de contribuir a la educación sobre el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, propósito fundamental de la escuela.

Como condiciones previas a considerar para la elaboración de la estrategia se concibieron: la caracterización de los cuadros sindicales, específicamente en lo concerniente a sus conocimientos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo por la importancia del tema en el movimiento sindical y ser el hombre la figura cimera en los centros de trabajo.

2.2.2- Acciones a tener en cuenta dentro de la estrategia de capacitación.

-
- Participar en las reuniones que garanticen la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Participar en la elaboración de los planes que garanticen la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Participar en la elaboración de los planes y contribuyan a su cumplimiento.
 - Participar en la elaboración de los proyectos de reglamentos, normas y medidas que contribuyan al mejoramiento de las condiciones higiénicas, seguras y adecuadas del trabajo.
 - Controlar el cumplimiento de las regulaciones en esta esfera a través de las inspecciones sindicales y los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, participando en la discusión, análisis y solución de los problemas que de ellos se derivan e informar a los trabajadores de los resultados de los mismos en asambleas.
 - Convenir mediante los Convenios Colectivos de Trabajo, la ejecución de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo y controlar su cumplimiento.
 - Participar en la investigación y análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - Colaborar en la depuración de responsabilidades e informar a los trabajadores de los resultados.

De extraordinaria importancia para la aplicación de las acciones lo constituye el conocimiento de las limitaciones que hoy existen con la aplicación de las normas jurídicas relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo por los cuadros, limitaciones estas que se centran fundamentalmente en:

- ✓ Poco acceso a la consulta de las normas jurídicas por parte de los cuadros sindicales.
- ✓ Poco dominio de las normas jurídicas en Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los cuadros sindicales.
- ✓ Insuficiente elaboración de cláusulas, en los Convenios Colectivos de Trabajo que contengan procedimientos para el control y evaluación de riesgos.
- ✓ Escasa existencia de los medios de protección de los trabajadores.
- ✓ Deficiente uso del periódico Trabajadores como instrumento para actualizar y profundizar los conocimientos de la Legislación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para presentar las acciones encaminadas al desarrollo de la Estrategia de capacitación que en gran medida darán respuesta al problema de la investigación tuvo en cuenta los siguientes aspectos a criterio de Valdés H. (1998 p-4).

Objetivos: son los propósitos y metas que implican transformaciones graduales en la manera de pensar, sentir y en el modo de actuar. Constituyen los fines pedagógicos, previamente determinados que condicionan la actividad de los docentes, cuadros y dirigentes sindicales, para alcanzar los cambios de conducta esperados. Los objetivos son los resultados que se esperan en correspondencia con las necesidades concretas y las posibilidades reales de alcanzarse, son el fin, la meta, el resultado deseado.

Acciones: recogen orientaciones precisas, recomendaciones sobre la lógica de los temas, las actividades a realizar de manera que faciliten la comprensión y ejecución del encargado de su desarrollo. También cuando sea necesario se incluirán los conceptos y contenidos fundamentales para su tratamiento con ejemplos de actividades prácticas, formas de organización a utilizar y algunas sugerencias de cómo desarrollar las actividades prevista en las acciones.

Tiempo: constituye un elemento importante ya que este permite el cumplimiento con éxito de los objetivos trazados dentro del proceso. Es importante aclarar que el tiempo destinado para cada actividad no tiene que ser homogéneo, por lo que debe existir cierta flexibilidad y la actividad se pueda adaptar a las características de cada lugar sin violar la estructura lógica del programa o actividad planificada.

Participantes: incluye todos los factores que de una forma u otra han de intervenir o participar en la actividad, entre ellos los docentes, cuadros sindicales.

Criterio de medidas: está determinada por los objetivos que se tracen y se realiza antes, durante y después del proceso. Esta permite emitir un juicio sobre el resultado alcanzado y tiene como fin producir un cambio expresado en términos de comportamiento. Está encaminada al proceso y a los cuadros sindicales.

Este importante elemento (la evaluación) a cuadros tiene como objetivo conocer la aplicación de los conocimientos adquiridos, encaminados a lograr cambios en la forma de pensar y actuar para ser más efectivos en el desempeño de sus funciones. En todos los casos debe tenerse en cuenta que la evaluación debe ser objetiva y sistemática.

En el Sistema de Capacitación Sindical resulta de extraordinaria importancia que el personal docente se prepare cada día más, para que esté en condiciones de asumir los nuevos cambios en los métodos y estilo de trabajo del Movimiento Sindical Cubano, aprobados en el XIX Congreso de la CTC y contribuir así a la preparación integral de los cuadros sindicales. Las acciones de este trabajo considerando que es la solución del problema científico, que contribuye, en gran medida a profundizar en todo lo relacionado con la potencialización de la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los cuadros sindicales. Las acciones parten para su concepción del diagnóstico realizado considerando que el sistema de escuelas, la dirección de la CTC y los sindicatos en los diferentes niveles están en condiciones de instrumentarlo y ejecutarlo. Para la aplicación de las acciones, se tuvo presente las debilidades, amenazas, barreras y fortalezas que tiene el Movimiento Sindical y el Sistema de Capacitación fundamentalmente en lo relacionado al mejoramiento de las condiciones de trabajo. La Central de Trabajadores de Cuba y los sindicatos nacionales tienen derecho a participar en todas las acciones relacionadas con La Seguridad y Salud en el Trabajo, en correspondencia con lo establecido en la legislación.

2.3- Propuesta de acciones para potenciar la Seguridad y Salud en el Trabajo en los cuadros sindicales que se capacitan en la Escuela Provincial de la CTC

La estrategia de capacitación para fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo de los cuadros sindicales, cuenta con cuatro etapas con sus respectivas acciones alternativas: la primera etapa, de preparación y ejecución del diagnóstico, la segunda etapa, de la planificación y organización de acciones que contribuya a fortalecer la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo de los cuadros sindicales, la tercera etapa de ejecución de las acciones que contribuya a fortalecer la educación en Seguridad y Salud de los cuadros sindicales y la cuarta etapa es de control (evaluación) de las acciones

Etapa 1: Preparación y ejecución del diagnóstico.

OBJETIVO: Realizar la preparación y ejecución del diagnóstico acerca de los conocimientos que poseen los cuadros sindicales sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Métodos empleados: encuesta, entrevista.

ACCIONES	FECHA CUMPLIMIENTO	RESPONSABLES	PARTICIPANTES
<p><u>Acción #1</u> Confeccionar los indicadores para el diagnóstico.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Dominio de los contenidos referidos a la Seguridad y Salud en el Trabajo.➤ Reforzamiento del valor responsabilidad.➤ Desarrollo del liderazgo.➤ Acceso a las normas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo.➤ Desarrollo de habilidades jurídicos-laborales.➤ Motivación para el estudio y aplicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la disciplina de Legislación Laboral.➤ Vinculación de los contenidos con la práctica sindical	Inicio de la experiencia	Investigadora	Cuadros Sindicales del Municipio de Cienfuegos, docentes.

<p><u>Acción #2</u></p> <p>Determinar los métodos y las técnicas a utilizar en el diagnóstico</p> <p><u>Acción #3</u></p> <p>Procesar los resultados obtenidos.</p> <p><u>Acción #4</u></p> <p>Analizar en el colectivo de docentes para la detección de los problemas en Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>			
---	--	--	--

Criterios de medidas: Comprensión de la intencionalidad educativa de la estrategia de capacitación.

Aplicación correcta y creadora de las acciones de la estrategia a partir de los indicadores para el diagnóstico

<u>Acción #3</u> Diagnosticar, solucionar y preparar elemental y básicamente a los involucrados en el proceso de Capacitación, asignando responsabilidades a los mismos.	Corto Plazo	Docentes de Legislación laboral	Cuadros y Docentes Legislación Laboral de la escuela
--	-------------	---------------------------------	--

CRITERIOS DE MEDIDA

- Determinar hasta qué punto la aplicación de la estrategia produjo en realidad las modificaciones deseadas en el comportamiento de los cuadros.
 - Las reacciones de los capacitados al contenido del programa y al proceso general.
 - Los acontecimientos que se produjeron durante el proceso de capacitación.
 - Analizar si las técnicas de capacitación empleadas fueron las más efectivas y qué otras podrían considerarse.
- Demostrar si los capacitados modifican y mejoran los modos de actuación en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo de cada cuadro en situaciones reales de desempeño comunicativo a partir de las interacciones formales e informales en escenarios reales de actuación.
 - Cambios en el comportamiento que se derivaron del curso de capacitación en determinados momentos.
 - Resultados o mejoras mensurables para cada miembro a partir de la atención a los objetivos fundamentales de la labor sindical.
 - Conocimientos básicos acerca del estado real de la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo de los cuadros sindicales

ETAPA III: Ejecución de las acciones propuestas para el fortalecimiento de la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo de los cuadros sindicales.

Objetivo: Ejecutar las acciones que permitan el fortalecimiento de la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo de los cuadros sindicales.

ACCIONES	FECHA CUMPLIMIENTO	RESPONSABLES	PARTICIPANTES
<p><u>Acción #1</u> Concentrado Metodológico. Título: La Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del contexto de la Legislación Laboral.</p>	Corto plazo	Subdirectora Docente	Docentes de Legislación Laboral de la escuela
<p><u>Acción # 2</u> Análisis de casos. Título: La Disciplina Laboral como elemento principal en el logro de la eficiencia económica.</p>	Mediano plazo	Docentes de Legislación laboral	Cuadros y Docentes de Legislación Laboral de la escuela
<p><u>Acción #3</u> Clase práctica. Título: Desarrollo de una inspección sindical a un puesto de Trabajo. A laborar sin riesgos.</p>	Mediano plazo	Docentes de Legislación laboral	Cuadros y Docentes de Legislación Laboral de la escuela
<p><u>Acción # 4</u> Taller Título: La mejor manera de atender al hombre es garantizándole condiciones seguras e higiénicas de trabajo.</p>	Mediano plazo	Docentes de Legislación laboral	Cuadros y Docentes de Legislación Laboral de la escuela
<p><u>Acción 5</u> Taller Título: El Compendio de Seguridad y Salud en el Trabajo, instrumento eficaz en la defensa de los intereses</p>	Mediano plazo	Docentes de Legislación laboral	Cuadros y Docentes de Legislación Laboral

de los trabajadores. <u>Acción 6</u> Clase práctica Título: Las condiciones laborales en la Seguridad y Salud del Trabajador.	Mediano plazo	Docentes de Legislación laboral	de la escuela Cuadros y Docentes de Legislación Laboral de la escuela
<u>Acción # 7</u> Clase práctica para la elaboración de cláusulas. Título: ¿Cómo negociar y concertar las cláusulas relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Convenio Colectivo?. El proceso de elaboración del CCT	Mediano plazo	Docentes de Legislación laboral	Cuadros y Docentes de Legislación Laboral de la escuela
<u>Acción # 8</u> Seminario Título: Vamos a actualizarnos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Mediano plazo	Docentes de Legislación laboral	Cuadros y Docentes de Legislación Laboral de la escuela
<u>Acción # 9</u> Seminario. Los contratos de trabajo y la salud del trabajador. Título: Vamos a conocer nuestros deberes y derechos.	Mediano plazo	Docentes de Legislación laboral	Cuadros y Docentes de Legislación Laboral de la escuela
<u>Acción 10</u> Conferencia de actualización. Título: Actualización sobre los cambios de la Seguridad Social en Cuba.	Mediano plazo	Docentes de Legislación laboral	Cuadros y Docentes de Legislación Laboral de la escuela

CRITERIOS DE MEDIDA

- ✓ Participar de forma activa en las acciones propuestas para el fortalecimiento de la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo de los cuadros sindicales.

-
- Las reacciones de los capacitados al contenido del programa y al proceso general.
 - Los acontecimientos que se produjeron durante el proceso de capacitación.
 - ✓ Demostrar el dominio del compendio y las normas jurídicas de Seguridad y Salud en el Trabajo, instrumento eficaz en la defensa de los intereses de los trabajadores.
 - Los cambios en el comportamiento que se derivaron del curso de capacitación en determinados momentos.
 - Los resultados o mejoras mensurables para cada cursistas a partir de la atención a los objetivos fundamentales de la labor sindical.

Acción #1: Concentrado Metodológico.

Título: La Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del contexto de la Legislación Laboral.

Objetivo: Analizar los aspectos metodológicos que permitan potenciar la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la disciplina Legislación Laboral.

Indicaciones metodológicas: La subdirectora docente instrumentará una actividad en el concentrado metodológico que consistirá en el análisis desde el punto de vista metodológico de la potenciación de la Seguridad y Salud en el Trabajo en los temas de Legislación Laboral, que por la naturaleza de esta disciplina deben estar orientados a la labor de profilaxis; se trabajará con los contenidos, métodos (juego de roles, escenificación, situación y discusión) y se conducirá a una actividad práctica en la que los participantes podrán emitir sus criterios.

Responsable: subdirectora docente

Participan: docentes de Legislación Laboral de la escuela.

Evaluación: durante la participación en la actividad.

Tiempo: 3 h/c

Acción # 2: Análisis de casos

Título: La Disciplina Laboral como elemento principal en el logro de la eficiencia económica.

Objetivo: Ejercitar a los cuadros en la solución de situaciones relacionadas con violaciones de la disciplina laboral en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicaciones metodológicas: La docente seleccionará cuatro casos relacionados con el no cumplimiento del plan de producción por existir condiciones laborales ineficientes, las llevará a su clase, donde dividirá el aula en cuatro equipos, a cada uno le entregará los casos dándoles tiempo para el análisis de los mismos y después a través de una técnica grupal seleccionará un caso para cada equipo y les pedirá , que teniendo en cuenta su experiencia digan las situaciones que han incidido desde el punto de vista objetivo y subjetivo en el cumplimiento del plan de producción y que se refieran a las violaciones de las normas jurídicas, argumentarán en cada caso. Para ello se entregaron tarjetas, Código del Trabajo, Ley 13 de 1979, “Ley de Protección e Higiene del Trabajo”, Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo y otros medios que se relacionen; el

docente determinará el tiempo para el trabajo en equipos, y luego se pasará a la socialización, en esta parte realizará las precisiones necesarias y enfatizará los aspectos que considere importante. En cada caso se valorará el papel de los cuadros sindicales.

La docente precisará con los cuadros que en la solución de casos es de extraordinaria importancia tener presente los derechos que tienen los trabajadores en cuanto a:

1. La aprobación de los planes, tareas u objetivos en la producción, los servicios, la docencia, la investigación de forma objetiva, teniendo en cuenta las condiciones del puesto de trabajo, el tipo de tecnología, la calidad de la materia prima y la preparación profesional de los trabajadores.
2. La utilización de la asamblea de afiliados para discutir los problemas objetivos y subjetivos que incidieron en el cumplimiento de los planes.
3. Papel desempeñado por los cuadros en defensa de los derechos de los trabajadores.
4. Respecto a la legalidad, en virtud del cual los integrantes de los órganos que resuelven los conflictos que por mejor derecho surjan así como el cumplimiento por las partes de los fallos firmes dictados por ellos. Decreto Ley 176. (1997:4).

De igual forma se realizará las acotaciones necesarias sobre las principales violaciones que se producen, las principales medidas a aplicar.

Responsable: docente de Legislación Laboral

Participan: cuadros y docentes de Legislación Laboral.

Evaluación: se realizará a través de la experiencia que realizaron los cuadros sindicales que participaron en el taller.

Tiempo: 4 horas clases.

Acción #3: Clase práctica

Título: Desarrollo de una inspección sindical a un puesto de trabajo. A laborar sin riesgos.

Objetivo: Identificar los riesgos laborales en los puestos de trabajo.

Indicaciones metodológicas: La docente precisará que la inspección a los puestos de trabajo para identificar los riesgos laborales se desarrollará por el método de observación y la descripción de las incidencias de seguridad de los

puestos laborales, se deberán anotar de forma detallada los aspectos que se consideren importantes, tanto de carácter positivo como negativo, para cumplir este propósito. El inspector dirigirá la observación en tres direcciones: (Ver anexo #11).

- ❖ El marco físico del trabajo.
- ❖ Los medios de trabajo.
- ❖ La organización del trabajo.

La observación de estos tres objetivos claves proporcionará una información bastante exacta de la situación del puesto de trabajo en su conjunto y no sólo sobre las condiciones del hombre y la máquina.

La docente explicará los pasos a seguir para realizar una inspección objetiva:

✚ Planificación de la inspección: se acuerda con la organización sindical y la administración del centro el día y la hora de la inspección, así como las áreas a visitar.

✚ Organización de la inspección: los observadores prepararán la guía para la observación. Se estudiarán las características de las áreas, el objeto social, tecnología empleada; se analizará en el Convenio Colectivo de Trabajo las cláusulas relacionadas con las condiciones laborales.

✚ Ejecución de la inspección: se desarrollará por los cuadros sindicales, acompañados de los directores de las áreas y el dirigente sindical. Se realizarán entrevistas a los trabajadores para conocer elementos de interés específicos sobre el cumplimiento de la política de seguridad integral. Observarán y valorarán la situación que presentan los riesgos.

✚ Elaboración del informe: este será elaborado por los observadores y se discutirá con los jefes inmediatos en presencia de los trabajadores. Este informe debe ofrecer una visión del conjunto de las causas de los problemas técnico, organizativos y de conductas observadas, entre ellos se deberá señalar:

- ✚ Las causas de la accidentalidad.
- ✚ Los problemas más graves o importantes.
- ✚ Problemas relacionados con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ✚ Evaluación e las medidas de seguridad.
- ✚ Condiciones de trabajo.

-
- ✚ Condiciones de los medios, objetos de trabajo.
 - ✚ Peligros.
 - ✚ Iluminación y limpieza.
 - ✚ La temperatura y humedad.
 - ✚ Las condiciones de baños y el agua.
 - ✚ Medios de protección individuales.
 - ✚ Condiciones de protección de las partes móviles de las maquinarias.
 - ✚ La organización del régimen de trabajo y descanso.

La trabajadora Esperanza Díaz Soto de la empresa X, contratada por tiempo determinado por un término de un año, notificó al jefe inmediato que estaba embarazada, la misma desempeñaba el cargo de inspectora de calidad por lo que dentro de sus funciones estaba realizar comprobaciones por todas las áreas de producción; dentro de las recomendaciones del facultativo estaban no laboral doble turno, no hacer nocturnidad y esfuerzo físico. El jefe de producción manifiesta que no tiene donde reubicarla por lo que tiene que seguir laborando en la misma actividad, la trabajadora se niega y aunque sigue asistiendo al centro de trabajo no hace recorrido por las áreas que están en alturas o de difícil acceso. El administrador al conocer la situación ordenó que se diera por terminada la relación laboral de esta compañera con la entidad.

La trabajadora se quejó con el sindicato y reclamó al Órgano de Justicia Laboral de Base.

La docente orientará las siguientes actividades:

- Consulte el Código del Trabajo, la Resolución 8/2005 y el Decreto Ley 176/1997.
- Argumente jurídicamente si la administración tomó la decisión correcta en este caso.
- Valore el papel de la organización sindical al respecto.

En la misma medida en que se van exponiendo los casos, la docente realizará las conclusiones parciales y precisará desde el punto de vista del derecho laboral las violaciones de los principios y normativas.

De igual forma la autora refiere que la docente que dirigirá la actividad propiciará que varios cuadros sindicales realicen las conclusiones finales.

Responsable: docentes de Legislación Laboral.

Participan: cuadros sindicales y docente de Legislación Laboral.

Evaluación: a través de las exposiciones que realicen los participantes en el seminario.

Tiempo: 4 horas clases.

Acción # 4: Taller sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Título: La mejor manera de atender al hombre es garantizándole condiciones seguras e higiénicas de trabajo.

Objetivo: Argumentar el papel de los cuadros sindicales en la preservación de la vida y salud de los trabajadores.

Indicaciones metodológicas: La docente dará inicio al taller con un planteamiento, escuchará los criterios y realizará las precisiones necesarias.

Posteriormente el docente explicará la actividad a realizar, donde deben aplicar los conocimientos adquiridos discutir el informe elaborado después de la inspección realizada a los puestos de trabajo.

La profesora propiciará el intercambio de ideas sobre las diferentes problemáticas y después realizará las precisiones si es necesario.

Responsable: docentes de Legislación Laboral.

Participantes: docentes y cuadros sindicales.

Evaluación: Durante la actividad y al final se aplicará una retroalimentación para conocer los criterios de los cuadros en relación a la actividad práctica realizadas en los centros laborales.

Tiempo: 4 horas clases.

Acción 5: Taller

Título: El Compendio de Seguridad y Salud en el Trabajo, instrumento eficaz en la defensa de los intereses de los trabajadores.

Objetivo: Compilar las normas jurídicas existentes relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo para la interpretación eficiente de las mismas por parte de los cuadros sindicales.

Indicaciones metodológicas: En esta acción los cuadros sindicales que cursan la escuela realizarán la compilación y reproducción de las normas jurídicas, contribuyendo de esta forma a una mejor utilización, aplicación e interpretación de las normas jurídicas relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a las limitaciones que existen en el acceso a estas normas jurídicas, siendo uno de

los motivos esenciales la dispersión de las normativas y el poco tiempo de vigencia de las mismas.

Responsable: docentes de la disciplina Legislación Laboral.

Participan: cuadros sindicales y docentes de Legislación Laboral.

Evaluación: se realizará a través del análisis grupal y la comprobación de la existencia del documento.

Tiempo: curso 2008-2009.

Acción 6: Clase práctica

Título: Las condiciones laborales en la Seguridad y Salud del Trabajador.

Objetivo: Demostrar el papel que desempeñan los cuadros sindicales antes una vista oral por infracciones cometidas en la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicaciones metodológicas: La docente utilizando el método de juego de roles preparará una vista oral, donde se hace una reclamación al Órgano de Justicia Laboral de Base por infracciones cometidas en la Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionado con la sanción a un trabajador, por negarse éste a cumplimentar una indicación del jefe inmediato, por entender que no existen las condiciones mínimas para laborar.

Antes de la vista la docente precisará los roles a desempeñar.

Después de la vista la docente explicará, utilizando el enfoque reflexión las normas jurídicas que han sido violadas y el papel del sindicato en este sentido.

Así mismo se realizará una explicación relacionada con los aspectos fundamentales y principios que rigen dentro de la justicia laboral en nuestro país en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se analizará, además los elementos más relevantes de la Resolución del XIX Congreso de la CTC sobre la atención al hombre.

Responsable: docentes de Legislación Laboral.

Participan: cuadros sindicales y docentes de Legislación Laboral.

Evaluación: oral.

Tiempo: 4 h/c.

Acción # 7: Clase práctica

Título: ¿Cómo negociar y concertar las cláusulas relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Convenio Colectivo de Trabajo? El proceso de elaboración del CCT?

Objetivo: Elaborar cláusulas relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo y el medio ambiente laboral.

Indicaciones metodológicas: La docente trabajará, utilizando el principio de la pedagogía participativa, los elementos teóricos relacionados con la Negociación y el Convenio Colectivo de Trabajo; prestando especial atención a los pasos lógicos para su elaboración y el papel que desempeñan los cuadros en el proceso, luego se pasará a la elaboración de las cláusulas, donde los cuadros tendrán que aplicar los conocimientos adquiridos en la teoría, se hará de forma individual, atendiendo a que representan diferentes sindicatos o en equipos si son del mismo sindicato. En la exposición del trabajo la docente puntualizará los aspectos relacionados a la estructura y características de las cláusulas, así como otros asuntos que considere de interés. En la clase práctica, se precisará los pasos lógicos a seguir en el proceso de negociación y elaboración del Convenio Colectivo de Trabajo.

Pasos lógicos para la concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

Reunión de las partes.	Precisar orientaciones y lineamientos generales de los sindicatos. Definir programas para el proceso.
Diagnóstico.	Realizar examen analítico de la situación de la empresa o entidad; recogida de opiniones sobre cómo solucionar los problemas diagnosticados. Definir los aspectos a convenir.
Preparación para la negociación. Elaboración de propuestas de cláusulas.	-Elección de las negociaciones. -Análisis de los problemas y aspectos a convenir. -Elaboración de propuestas de cláusulas. -Definición del rol de cada negociador. -Determinar las estrategias, tácticas y estilos de influencias a utilizar por el equipo negociador.
Concertación del proyecto de CCT por las partes.	Desarrollo de la negociación, entre las partes (Equipo negociador). Aplicación de las estrategias, tácticas y estilos para negociar. Elaboración de las posibles cláusulas teniendo en cuenta los requisitos (Redacción del Proyecto)
Solución de las discrepancias.	-Ejecución del proceso conciliatorio en los diferentes niveles del sindicato y administrativo
Discusión del proyecto.	-Circular el proyecto (áreas, departamentos). Discutirlo.
Aprobación del CCT.	Análisis, discusión del proyecto en asambleas de afiliados, según metodología. -Suscripción o firma del CCT por las partes.
Divulgación y control.	-Entrega de copias del CCT a las partes y a los organismos superiores de las partes. -Chequeo, control y revisión de los acuerdos o cláusulas, en diferentes espacios sindicatos y administrativos.

La docente en el desarrollo de la actividad práctica, utilizará los ejercicios siguientes.

- Elabore las cláusulas relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo. Según los parámetros establecidos. (anexo # 12).

Una vez realizadas las exposiciones la docente precisará en cada caso los aspectos necesarios, al final realizará las conclusiones finales.

Responsable: docentes de Legislación Laboral.

Participan: docentes y cuadros sindicales.

Evaluación: se evaluará de acuerdo a la calidad de las cláusulas.

Tiempo: 4 h/c

Acción # 8: Seminario

Título: Vamos a actualizarnos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivo: Actualizar a los cuadros sindicales en los principales cambios ocurridos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Indicaciones metodológicas: Esta acción se considera muy importante porque con el desarrollo de la misma la docente introducirá los cambios que se produjeron en las normativas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, se aplicará el método de discusión o debate para lograr el consenso y profundización de los contenidos.

En el seminario se trabajarán los siguientes contenidos:

- ❖ La Seguridad y Salud en el Trabajo como sistema integrado.
- ❖ Los puestos de trabajo. Condiciones.
- ❖ Tratamiento laboral y salarial a los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- ❖ Los regímenes de la Seguridad Social. Personas protegidas.
- ❖ Vías para el accionar sindical en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El uso de las normativas jurídicas, de casos, actividades prácticas y la vinculación de los contenidos con el quehacer sindical de los cuadros serán elementos que se utilizarán para cumplir con los principios básicos docentes.

Responsable: docentes de Legislación Laboral.

Participan: docentes y cuadros sindicales.

Evaluación: a través de la participación.

Tiempo: 3 h/c

Acción # 9: Seminario. Los contratos de trabajo y la salud del trabajador.

Título: Vamos a conocer nuestros deberes y derechos.

Objetivo: Argumentar los deberes y derechos de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo presentes en las cláusulas contextuales.

Indicaciones metodológicas: La docente utilizando el método de la discusión seleccionará dos casos relacionados con los deberes de los trabajadores normados en las cláusulas de los contratos de trabajos por tiempo indeterminados,

los llevará a su clase, dividirá el aula en dos grupos y a cada grupo le entregará los casos y le solicitará que teniendo en cuenta sus experiencia de dirección, detecten las violaciones cometidas, además que se refieran a los artículos violados de las normas jurídicas relacionados con Política de Empleo, la Seguridad y Salud en el Trabajo, para ello se entregarán tarjetas, compendios de legislación laboral, se determinará el tiempo para el trabajo en equipos, luego a través de una técnica de sorteo se determinará de los dos casos, el que debía profundizar en el análisis el equipo, se dará un tiempo adicional y luego se pasó a la discusión y socialización, en esta parte la docente fue realizando las precisiones necesarias.

La profesora precisará con los cuadros la necesidad de que cada trabajador conozca sus deberes y derechos refrendados en las cláusulas contextuales y en especial aquellos relacionados con las condiciones laborales seguras.

De igual forma realizará las precisiones necesarias sobre las principales violaciones que se producen relacionados con el empleo y los derechos de los trabajadores.

A continuación se presentan los casos que se utilizará en el seminario.

Caso #1:

El trabajador Tomás Pérez Olivera, mecánico industrial, recién graduado de la enseñanza politécnica general, fue ubicado en la empresa X, por negligencia de su trabajo dio lugar a que el equipo sufriera una rotura, lo que ocasionó la prolongación del proceso productivo en cadena; de inmediato fue llamado por el especialista principal, quien es su jefe inmediato, al analizar el caso en el trabajo comprueba que el mismo no prestó la debida atención al equipo que manipulaba, el cual sufrió un calentamiento y se averió, por estos hechos el dirigente administrativo decide exigirle responsabilidad material al trabajador y además aplicarle la medida disciplinaria consistente en cambio de puesto de trabajo por un término de 6 meses en una plaza de menor complejidad y remuneración.

Al realizar la visita oral el Órgano de Justicia Laboral de Base hizo comparecer a las partes en conflictos y como testigos a los trabajadores del taller, y al secretario general de la sección sindical, los cuales emitieron los siguientes criterios.

Secretario de la sección sindical: en varias ocasiones había exigido al especialista principal y al jefe de turno la capacitación del compañero Tomás Pérez por no

tener experiencia laboral, que no se había instruido en las normas y procedimientos de manipulación del equipo y que laboraba horas excesivas, manifestó además que se violaba el régimen de descanso y la disciplina tecnológica.

Los tres trabajadores coincidieron en el criterio que Tomás Pérez era un compañero que aunque joven, llegaba temprano y aprovechaba la jornada, cumplía con el plan de producción diario y que varias veces había manifestado que nadie lo estaba asesorando.

El Órgano de Justicia Laboral de Base dio sin lugar la reclamación.

La profesora realizará las siguientes preguntas:

- Analice aciertos y violaciones teniendo en cuenta la Resolución 8/ 2005.
- Valore usted como cuadro del movimiento sindical, teniendo en cuenta las causas concernientes, el hecho en sí y la actitud del trabajador, qué medida disciplinaria y de responsabilidad material, se le puede imponer al trabajador.
- Consulte la Resolución 8/2005 y Argumente jurídicamente las violaciones cometidas.
- Consulte el Decreto Ley 246/2007 y argumente jurídicamente las violaciones cometidas por la administración.
- Emita criterios sobre el accionar del Órgano de Justicia Laboral de Base.

Caso #2

En la Empresa de Gastronomía del municipio Cienfuegos hay dificultades con el cumplimiento del régimen de trabajo y descanso, no está definido en el Convenio Colectivo de Trabajo el tiempo de trabajo, las pausas.

Los jefes de turnos llegan después que los trabajadores y solo hacen muestreo del libro de entrada y salida dos veces a la semana. En esas circunstancias el trabajador Pablo fue llamado por su jefe inmediato quien le comunicó que le solicitará una medida disciplinaria por llegadas tardes injustificadas de forma reiteradas, el trabajador le faltó el respeto al mismo, aludiendo la falta de ejemplaridad del jefe, y manifestando que todos en su turno llegaban tarde o se iban antes de hora. Al día siguiente el jefe de recursos humanos de la empresa le notifica por escrito la medida consistente en traslado temporal a otra plaza de menor remuneración y condiciones laborales distintas a la que ocupaba, (limpieza) por un término de 30 días.

El docente pregunta:

1. De acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley 176/97, consideras correcto los procedimientos y actitudes utilizadas por la administración.
2. Explique a partir de lo que establece al Código de Trabajo y el Código de Ética de los cuadros, los procedimientos a utilizar para este caso.
3. Valore el papel que desempeñan los cuadros sindicales que atienden el sector.

Caso # 3

En la terminal de ómnibus perteneciente a la Empresa de Ómnibus Urbanos del municipio de Cienfuegos, se incumplen los horarios de salida, los ómnibus hacen el recorrido desde el paradero final hasta la base vacíos para reabastecerse de combustible, sufren roturas o pinchados por la noche y son reparados por la mañana. Por esta situación han sido objeto de crítica por la población. En asambleas de afiliados los trabajadores han planteado de forma reiteradas la necesidad de analizar el sistema de pago, el problema de la alimentación y los uniformes. Hay problemas con la puntualidad y la asistencia de los mecánicos y chóferes.

La docente pregunta:

- De acuerdo con lo que establece el Código de Trabajo, argumente jurídicamente las violaciones cometidas.
- Valore el papel de los cuadros sindicales ante esta situación.

En la misma medida en que se fueron exponiendo los casos, se realizará las conclusiones parciales y precisará desde el punto de vista del derecho laboral las violaciones de los principios y normativas.

De igual forma la autora refiere que el docente que dirigirá la actividad propiciará que varios cuadros sindicales realicen las conclusiones finales.

Responsable: docentes de Legislación Laboral.

Participan: cuadros sindicales y docente de Legislación Laboral.

Evaluación: a través de las exposiciones que realicen los participantes en el seminario.

Tiempo: 4 horas clases.

Acción 10: Conferencia de actualización.

Título: Actualización sobre los cambios de la Seguridad Social en Cuba.

Objetivo: Actualizar a los cuadros en los principales cambios ocurridos en materia de Seguridad Social.

Indicaciones metodológicas.

Esta acción se considera de gran importancia porque con el desarrollo de la misma el docente introducirá los cambios que se han producido en materia de Seguridad Social, potenciando los relacionados a las personas protegidas y las prestaciones en casos de ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y accidentes equiparados. Llevará al aula las normativas fundamentales al respecto (Ley 24/79 y Ley 105/2008), aplicará los métodos y técnicas necesarias para lograr la discusión y que los cuadros lleguen a las conclusiones necesarias.

Previa a la conferencia la docente organizará el aula en forma de mesa redonda, lo que propiciará que a la hora del debate los participantes estén uno frente a otros.

En la medida que se trabajará los contenidos se irá haciendo el análisis de conjunto con los cuadros sindicales de los principales cambios y potenciará el principio de la vinculación de la teoría con la práctica sindical.

Es criterio de la autora que durante el tratamiento de los contenidos el docente que dirigirá la actividad precise los principales cambios, así como los beneficios que tienen para los trabajadores cubanos la nueva Ley de Seguridad Social.

Responsable: docentes de Legislación Laboral.

Participan: cuadros sindicales y docente de Legislación Laboral.

Evaluación: a través de la participación durante el debate.

Tiempo: 3 horas clases.

ETAPA IV: Evaluación de la Seguridad y Salud en el Trabajo en los cuadros sindicales.

Objetivo: Evaluar los resultados de la aplicación de la estrategia.

ACCIONES	FECHA CUMPLIMIENTO	RESPONSABLES	PARTICIPANTES
<p><u>Acción 1</u> Valorar sistemáticamente las acciones ejecutadas.</p>	Largo plazo	Docentes de Legislación laboral	Cuadros y Docentes de Legislación Laboral de la escuela
<p><u>Acción 2</u> Registrar las incidencias que acontecen durante la aplicación de las acciones.</p>	Largo plazo	Docentes de Legislación laboral	Cuadros y Docentes de Legislación Laboral de la escuela
<p><u>Acción 3</u> Rediseñar las acciones a partir de los resultados que se van obteniendo.</p>	Largo plazo	Docentes de Legislación laboral	Cuadros y Docentes de Legislación Laboral de la escuela
<p><u>Acción 4</u> Estudiar comparativamente la situación de la Seguridad y Salud del Trabajo de los cuadros sindicales antes y después de la implementación.</p>	Largo plazo	Docentes de Legislación laboral	Cuadros y Docentes de Legislación Laboral de la escuela
<p><u>Acción 5</u> Medir impacto.</p>	Largo plazo	Docentes de Legislación laboral	Cuadros y Docentes de Legislación Laboral de la escuela

CRITERIOS DE MEDIDA

La evaluación se cristaliza en esta etapa, tiene carácter de proceso, por eso la implementación de la misma se aplica desde la primera etapa, de manera que se concibe como evaluación principal y final, como proceso y resultado. La etapa permite precisar los logros y desviaciones en las acciones concebidas en la planificación y la organización durante la ejecución, a partir del nivel de concreción y efectividad de las acciones científicas y metodológicas, en la solución de problemas existentes.

2.4- Valoración de la implementación de la estrategia de capacitación con acciones para potenciar la educación en Seguridad y Salud en el trabajo en el programa para cuadros sindicales de las Estructuras Intermedias del Movimiento Sindical

Para valorar la aplicación de las acciones sobre la potenciación de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la disciplina Legislación Laboral, como vía para contribuir a la preparación de los cuadros sindicales, se aplicaron diferentes instrumentos donde la autora utilizó dos dimensiones integradas por indicadores:

Primera dimensión: la significatividad de la potenciación de la Seguridad y Salud en el Trabajo en los temas de la disciplina Legislación Laboral.

- Reforzamiento del contenido de la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de los temas de la disciplina Legislación Laboral.
- Reforzamiento del valor responsabilidad.
- Desarrollo del liderazgo.

Segunda dimensión: la afectividad del reforzamiento de los contenidos de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de los temas de la disciplina Legislación Laboral.

- Acceso a las normas que regulan la Institución del Derecho Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Desarrollo de habilidades jurídico-laborales.
- Motivación por el estudio y aplicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Vinculación de los contenidos con la práctica sindical.

Como rangos de evaluación se tomaron los siguientes:

- (alto entre 100% y 80%
- medio entre 80% y más del 60%
- bajo 60% o menos).

En el segundo momento se aplicó a los 33 cuadros sindicales de las estructuras intermedias del Movimiento Sindical en el municipio Cienfuegos, la encuesta y la entrevistas, donde se obtuvo los siguientes resultados: (Ver anexo # 7, 8, 9 y 10).

-
- El 96,9% siente mayor motivación por el estudio de la Seguridad y Salud en el Trabajo y refiere haber adquirido sólidos conocimientos sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo después de aplicarse las acciones y sentirse en condiciones de realizar los análisis con las direcciones administrativas y con los trabajadores.
 - El 93,9% considera que la instrumentación y aplicación de las acciones contribuye al reforzamiento del valor responsabilidad porque disminuyeron los actos injusto y predominó la honestidad.
 - El 84,8% de los cuadros encuestados refieren conocer las causas que originan conflictos laborales relacionados con las violaciones de las reglas y procedimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que mantienen en plan de acción actualizado para eliminar las causas.
 - El 81,8% refiere que ya cuentan con la bibliografía necesaria para a consultar, para atender los problemas de los trabajadores. Reconociendo además que la misma existía y que ellos la desconocían.
 - El 100% de los cuadros encuestados le atribuyen gran importancia al conocimiento de las normas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo comprobándolo en su práctica diaria.
 - Los cuadros evalúan la Seguridad y Salud en el Trabajo de bien ya que han cambiado sus métodos y estilos de trabajo. El tratamiento laboral y salarial a los trabajadores enfermos, embarazadas y con invalidez parcial o total en los centros atendidos por los cuadros es aceptable en el 90,9% de los encuestados, existe trabajo diferenciado y la administración de conjunto con la organización sindical brinda las atenciones de alimentación en el comedor, la visita en los domicilios y las prestaciones establecidas por la legislación laboral al efecto. Todavía existen insuficiencias en la atención a las mujeres embarazadas en el reforzamiento de la alimentación.

En entrevista aplicada a 33 cuadros sindicales de las estructuras intermedias del movimiento sindical se alcanzaron los siguientes resultados:

1.- El 100% de los cuadros plantea concederle gran importancia a la Legislación Laboral Cubana respecto a la Seguridad y Salud de los Trabajadores por ser la

materia principal que les ha permitido conocer que hacer ante una situación determinada con respecto al tema así como haber desarrollado habilidades en el uso de interpretación de las normas jurídicas.

2.- El 93,9% de los cuadros plantea que como acciones profilácticas se trabaja por mejorar las condiciones de trabajo , utilizando el presupuesto destinado para la compra de medios de protección, se dan charlas educativas en los matutinos y vespertinos, se le han dado a conocer a los trabajadores sus deberes y derechos con respecto al tema.

3.- Al preguntar sobre el grupo o comisión que se ha creado cuando ha ocurrido un accidente de trabajo o cuando detectan enfermedades profesionales, el 81,8% de los cuadros sindicales conocen quienes integran la comisión y las funciones que realizan. No obstante este aspecto sigue siendo un tema a trabajar de forma sistémica por lo complicado que resulta y por las repercusiones que tiene en el ámbito laboral, extra laboral, económico y social.

4.- En el chequeo y calidad de las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo relacionado con la Seguridad y Salud en el Trabajo el 90,9% de los encuestados presentaron una solución evaluada de bien, pudiéndose comprobar que éstas se chequean y controlan de forma sistemática y que los trabajadores poseen dominio de las mismas porque se analizan en asambleas su cumplimiento. A pesar de ello todavía existen insuficiencias en algunos centros.

5.- El 87,8% plantea haber perfeccionado los métodos y estilos de trabajo, logrando un mayor prestigio como cuadro, al realizar los análisis y valoraciones e tema relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo partiendo el conocimiento de la materia en los Consejos de Dirección manteniendo una posición firme en cuanto a los derechos de los trabajadores.

➤ El 100% de los docentes manifestaron haber obtenido mayor científicidad en la impartición de los contenidos al vincular esto con la práctica sindical.

La autora al evaluar los indicadores correspondientes a la primera dimensión incluye que los mismos se comportaron en un rango alto, los resultados para su mayor comprensión se expresan en la siguiente tabla:

No	Indicadores	%
1	Reforzamiento de los contenidos de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de los temas de la disciplina Legislación Laboral.	80.5
2	Reforzamiento del valor responsabilidad.	93
3	Desarrollo del liderazgo.	86

Resumen dimensión: significatividad de la potenciación de la Seguridad y Salud en el Trabajo en los temas de la disciplina Legislación Laboral. (Ver Anexo 13).

En la valoración de los indicadores de la segunda dimensión se observa que todos están en un rango alto, los resultados se observan en la siguiente tabla:

No	Indicadores	%
1	Acceso a la bibliografía necesaria que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo.	94.5
2	Desarrollo de habilidades en el uso e interpretación de las normativas.	93.5
3	Motivación por el estudio y aplicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	90
4	Vinculación de los contenidos con la práctica sindical.	100

Al hacer un análisis de los resultados alcanzados en el diagnóstico para evaluar la efectividad de las acciones aplicadas referidas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, la autora refiere que los siete indicadores seleccionados se encuentran en un rango alto (más del 80% y menos del 90%). Concluye que las dimensiones también se encuentran en un rango alto al estar en más del 80 % y menos del 90% de efectividad.

Al comparar los resultados con el diagnóstico inicial se pudo constatar que en la primera dimensión, el indicador relacionado con el reforzamiento de los contenidos de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de los temas que da la disciplina de Legislación Laboral ,se mueve con un rango de alto a medio, encontrándose en un

80% de efectividad, se aprecia que los cuadros sindicales han aprendido los contenidos básicos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo indispensables para interpretar y aplicar adecuadamente las normativas jurídicas y muestran un lenguaje más asequible al incluir en su comunicación con los dirigentes y trabajadores los términos y definiciones jurídicas.

El indicador sobre el reforzamiento del valor responsabilidad se encuentra en un rango alto, un 93% de ejecución, logrando en los cuadros el interés por la defensa de las conquistas de los trabajadores, relacionadas con las condiciones de trabajo y el cumplimiento del régimen de trabajo y descanso. Así el liderazgo se mueve en un rango entre alto y medio con un 86% de eficiencia.

La autora llega a la conclusión que la dimensión se mueve en un rango alto o medio, que lo ubican en un 84% de ejecución, al estar por debajo del 95% y por encima del 80%.

Conclusiones del capítulo # II

En este capítulo la autora trabajó todo lo relacionado con la descripción y fundamentación desde el punto de vista teórico y metodológico el diseño del sistema de acciones educativas, lo que permitió caracterizar las diferentes tendencias en el tratamiento histórico del término acción en el sistema de capacitación sindical, así como la selección de las premisas y determinar los aspectos a tener en cuenta en la conformación de las mismas. Se propuso y aplicó estrategias con acciones para potenciar la Seguridad y Salud en el Trabajo de los cuadros sindicales, obteniéndose como resultado la pertinencia y factibilidad de las mismas.

CONCLUSIONES

- ✚ La Seguridad y Salud en el Trabajo es una disciplina de la capacitación sindical de la que en el contexto sindical cubano, resulta difícil hallar referencias de estudios sobre su tratamiento en la actuación de los cuadros sindicales en la base.
- ✚ El diagnóstico realizado a los alumnos del curso 43 de la Escuela de cuadros sindicales Humberto Miguel Fernández evidenció dificultades que existían en la instrumentación de la Seguridad y Salud en el Trabajo por la poca utilización de las normas jurídicas laborales, insuficiente elaboración de cláusulas, en los Convenios Colectivos de Trabajo que contengan procedimientos para el control y evaluación de riesgos, escasa existencia de los medios de protección de los trabajadores, deficiente uso del periódico Trabajadores e insuficiente uso de las vías de capacitación a los cuadros.
- ✚ El diseño de la estrategia se elaboró a partir de la determinación de las necesidades de capacitación detectadas en el diagnóstico lo cual contribuyó a la elaboración de los objetivos, la plasmación de acciones de capacitación con criterios de medida y períodos de tiempo, así como sus participantes y ejecutores.
- ✚ Al comparar los resultados finales con el diagnóstico inicial se pudo constatar que el reforzamiento de los contenidos de Seguridad y Salud en el Trabajo, se mueve con un rango de alto a medio de efectividad, lo cual determina que los cuadros sindicales han aprendido los contenidos básicos sobre el tema indispensables para interpretar y aplicar adecuadamente las normativas jurídicas y muestran un lenguaje más asequible al incluir en su comunicación con los dirigentes y trabajadores los términos y definiciones jurídicas.

RECOMENDACIONES

- ✚ Socializar los resultados de la investigación, a través de Cursos de Superación, Talleres, Seminarios y publicaciones dirigidas a los docentes que imparten Seguridad y Salud en el Trabajo en la Escuela de cuadros sindicales “Humberto Miguel Fernández”

BIBLIOGRAFÍA

- Abreu Regueiro, R. (1987) Las potencialidades educativas del proceso de enseñanza. La Habana: Pueblo y Educación.
- Adansom, Meter. (1992) Para la vida, un reto de comunicación. La Habana: Pueblo y Educación.
- Addine Fernández, Fátima. (2004) Didáctica. Teoría y Práctica. La Habana: Pueblo y Educación.
- Alonso Rodríguez, Sergio. (2005) Glosario mínimo de dirección científica educacional. La Habana: MINED (Soporte electrónico).
- Albiol Montesinos, Ignacio y Otros. (1990) Derecho del Trabajo. Madrid: Técnica.
- Álvarez de Zayas, Rita. M. (1996). Hacia un currículo integral y contextualizado. Tegucigalpa: Universitaria.
- Álvarez de Zayas, Carlos. (1999) Fundamentos teóricos de la dirección del proceso educativo en la educación superior cubana. La Habana: MES.
- Ayes Ametller, G N. (2003) Medio Ambiente: Impacto y desarrollo. La Habana: Científico – Técnico.
- _____. (2008) Revolución Energética, un desafío para el desarrollo. La Habana: Científico – Técnica.
- B, Suri. (2002) Manual Básico sobre Seguridad, Salud y Medio Ambiente Laboral para Dirigentes Sindicales.
- Báxter, Esther. (2007) Educar en valores: Tarea y reto de la sociedad. La Habana: Pueblo y Educación.
- Benavides Fernández, G. (1997) Conceptos, técnicas para la prevención de riesgo laborales. Barcelona. Editorial Masso SA.
- _____. (1981) Requisitos higiénicos sanitarios. HN. La Habana: Pueblo y Educación.
- _____. (1983) Determinación de los niveles de iluminación en locales y puestos de trabajo. Métodos de medición. NC. La Habana: Pueblo y Educación.
- _____. (1987) Valoración. Métodos de medición. Requisitos generales. NC. La Habana: Pueblo y Educación.

-
- _____ . (2000) Elementos sobre economía del trabajo.
La Habana: Gente Nueva.
- Berenguer Rivera, René. (2008) Preparación en cultura económica de los cuadros profesionales de la CTC .Tesis de Maestría. Santiago de Cuba. (Universidad de Oriente).
- Bermúdez Morris, Raquel. (2002) Dinámica de grupo en Educación: su facilitación.
La Habana: Pueblo y Educación.
- Blanco Pérez, Antonio. (2003) Selección de lecturas. La Habana: Pueblo y Educación.
- Bueno Abad, José Ramón. (2004) Los servicios sociales como sistema de protección social. La Habana: Félix Varela.
- Bueno Sánchez, Eramis. (2001) Población y desarrollo: Viejos y nuevos problemas. La Habana: Ciencias y Técnica.
- _____. (1992) Boletín de educación ambiental de UNESCO – PNUMA- UNCED: La Cumbre para la tierra. La Habana: UNESCO.
- Burriel González, Antonio. (1997) Sistema de gestión de riesgos laborales e industriales. Madrid: Mapfre.
- Cabrera Trimiño Gilberto J. (2003) El sindicato y la cultura ambiental. La Habana: Ciencias y Técnica.
- _____. (2002) Población, Educación Ambiental: Sevilla: Facua.
- Cándano Acosta, Minerva. (2004) Estrategia de educación ambiental en la carrera de Ciencias Naturales para la Educación Media Superior. Tesis de Maestría. Pinar de Río. (I S P “Rafael María De Mendive”).
- Caraballo González, Mario. (2004) La Educación Ambiental con un enfoque interdisciplinario para la preparación de los docentes de la Secundaria Básica de Pinar del Río. Tesis de Maestría. Pinar de Río. (I S P “Rafael María De Mendive”).
- Castro Pimienta, Orestes D. (1999) Del paradigma a la práctica. La Habana: Pueblo y Educación.

Castro Ruz, Fidel. (1993) La Crisis Económica y Social del Mundo. La Habana. Oficina de Publicaciones del Consejo de Estado.

_____. (2005) Discurso pronunciado en el acto de graduación del 1er curso Emergente de Formación de Maestros Primarios. La Habana: Oficina del Consejo de Estado.

Central de Trabajadores de Cuba. (2005) Reglamento General del Movimiento de Áreas Protegidas. La Habana: C.T.C.

_____. (2008) Estatutos y Resoluciones del XI Congreso de la CTC. La Habana: CTC.

_____. (2008) Fundamentación de resoluciones, indicaciones y reglamentos. La Habana: CTC.

_____. (2008) La cartilla del cuadro sindical. La Habana: CTC.

_____. (2004) Manual sobre seguridad y salud en el trabajo. La Habana: CTC.

_____. (2008) Manual de procedimientos para la elaboración de Convenio Colectivo de Trabajo. La Habana: CTC.

_____. (2007) Reglamento para la Organización Sindical de Base. La Habana: CTC.

Colectivo De Autores. (2000) La valoración de riesgos laborales debe incluir el factor psicosocial. Disponible. <http://www.diariomedico.com>.

_____. (1987) Filosofía y medicina.-- La Habana: Ciencias Sociales.

_____. (2004) Introducción al estudio del derecho. La Habana: Félix Varela.

_____. (1970) Nociones de Higiene. La Habana: Pueblo y Educación.

-
- _____. (1989) ¿Qué es la Revolución Científico Técnica?
ABC de conocimientos sociopolíticos. La Habana: Progreso.
- _____. (2005) Dimensión Social de la Empresa. Esencia
de las nuevas formas organizativas. La Habana: Ciencias Sociales.
- _____. (1989) Derecho Laboral. Parte Especial.T.II. La
Habana: Pueblo y Educación.
- _____. (1997) El Estado y las tendencias fundamentales
en el desarrollo de la Educación Ambiental. Moscú.
- Congreso Obrero XIII. (1974) Memorias La Habana: Ciencias Sociales.
- Congreso Obrero XIV. (1980) Memorias. La Habana: Ciencias Sociales.
- Congreso Sindical Mundial X. (1982) Discurso Fidel Castro. La Habana: Ciencias
Sociales.
- Congreso Obrero XV. (1984) Memorias. La Habana: Ciencias Sociales.
- Congreso Obrero XVI. (1991) Memorias. La Habana: Ciencias Sociales.
- Congreso Obrero XVII. (1998) Memorias. La Habana: Ciencias Sociales.
- Congreso Obrero XVIII. (2005) Memorias. La Habana: Propaganda Gráfica de la
CTC Nacional.
- Congreso Obrero XIX. (2006) Informe Central. La Habana: PALCOGRA.
- Congreso Obrero XIX. (2007) Reflexiones de los miembros del Buró Político del
Partido Comunista de Cuba José R. Machado Ventura y Esteban Lazo
Hernández. La Habana: Central de Trabajadores de Cuba.
- Cordero Ca, Recae Y Díaz, Pn. (1999) Evaluación del sistema de vigilancia en
salud de los trabajadores. Trabajo preventivo en el I Taller Internacional de
Vigilancia en Salud. La Habana. Academia.
- Cuba Ministerio de Educación: Instituto Pedagógico Latinoamericano Y Caribeño.
(2007). Fundamentos en la investigación educativa: Maestría en Ciencias de
la Educación: módulo1: primera parte. La Habana: Pueblo y Educación.
- _____. (2007) Fundamentos en la investigación
Educativa: Maestría en Ciencias de la Educación: módulo 2: primera parte.
La Habana: Pueblo y Educación.

-
- _____ . (2005) Fundamentos en la investigación Educativa: Maestría en Ciencias de la Educación: módulo3: primera parte. La Habana: Pueblo y Educación.
- Chibas Ortiz, Felipe. (1992) En torno a la creatividad y la dinámica grupal: Selección de Temas. La Habana: Academia.
- Díaz Castillo, M. (2001). Educación ambiental y desarrollo sostenible. Estrategia didáctica. Las Tunas. (ISP Pepito Tey).
- Domínguez Fernández, Maulina B. (2004) Análisis de la Seguridad del Trabajo y de las condiciones laborales. Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. La Habana: Pueblo y Educación.
- Egea Álvarez, Miriam. (2007) Labor educativa: Selección de lecturas. La Habana: Pueblo y Educación.
- Faloh Bejerano, Rodolfo Y Otros. (2002) Gestión del conocimiento. Concepto, aplicaciones y experiencias. La Habana: Academia.
- Ferrer Pérez, Raúl. (1993) Educación de adultos en Cuba. (S.E), La Habana: Pueblo y Educación.
- Fonseca Rodríguez, Miriam. (2009) Acciones para la utilización del pensamiento de Fidel Castro en la preparación integral de los cuadros y dirigentes sindicales. Tesis de Maestría. Las Tunas. (ISP Pepito Tey).
- García Batista, Gilberto. (2002) Compendio de Pedagogía. La Habana: Pueblo y Educación.
- García Gallo, Gaspar. (1986) Leyes de la Dialéctica Materialista. La Habana: Pueblo y Educación.
- Gómez Báez, Leonel. (2005) Propuesta metodológica para la integración interdisciplinaria en el programa de capacitación de la Escuela Provincial de la CTC de Pinar del Río. Tesis de Maestría. Pinar de Río. (I S P "Rafael María De Mendive").
- González Soca, Ana María. (2000) Nociones de Sociología, Psicología Pedagogía. La Habana: Pueblo y Educación.
- González Valdés, América. (2003) Creatividad y métodos de indagación. La Habana: Pueblo y Educación.

-
- Guevara De La Serna, Ernesto. (2006) Apuntes críticos a la Economía Política. La Habana: Ciencias Sociales.
- Martínez Puentes, Silvia. (2003) Cuba más allá de los sueños. La Habana: José Martí.
- Martínez Valladares, Miriam Y María E. Reyes G. (2008) Salud y Seguridad en el Trabajo. La Habana: Ciencias Médicas.
- _____. (2008) Seguridad y Salud en el Trabajo. Manual sobre eficiencia económica. La Habana: Ciencias Médicas.
- Miranda Fernández, Lucinda. (1984) Lázaro Peña Capitán de la Clase Obrera. La Habana: Ciencias Sociales.
- Ministerio de Educación. (1998) El camino hacia la era solar. La Habana: Científico Técnico.
- Pilar, María del. (1999) Colección Ambiental para maestros y profesores: El profesor y la Educación Ambiental en la época actual. La Habana: Pueblo y Educación.
- Por más conciencia ética y una cultura económica para una mejor obra social. (2000). La Habana. Ciencias Sociales.
- Ramírez Nieto, Faustino. (2009) Acciones para perfeccionar las habilidades del desempeño en los dirigentes sindicales. Tesis de Maestría. Las Tunas. (ISP Pepito Tey).
- Ramón Senset, T. (2004) Una aproximación a la competencia profesional creativa. Tesis de Maestría. La Habana: (Universidad de la Habana.).
- Ramozzine, B. (2003) Disertación acerca de las enfermedades de los trabajadores. Colombia: [s.n].
- Rodríguez Pérez, Yamilka. (2008) La educación ambiental con enfoque creativo. Tesis de Maestría. Santiago de Cuba: (Universidad de Oriente).
- Rodríguez, Justo A. (2005) Acercamiento necesario a la pedagogía general. La Habana: Pueblo y Educación.
- Rodríguez Del Castillo, María Antonia (2004) Aproximación al estudio de las estrategias como resultado científico. (CD. Rom). Villa Clara. (ISP "Félix Varela").

-
- Román Rojas, Rosario. (2009) Programa de Capacitación para los cuadros de las Estructuras Intermedias del Movimiento Sindical Cubano. Tesis de Maestría. Las Tunas. (ISP Pepito Tey).
- Ruiz, G. X. (2001) Una alternativa en el desarrollo de habilidades para la vida. Ciudad de La Habana: Educación Cubana.
- Sánchez C, A. y Sánchez Toledo R. (2002) Raíces y logros. La Habana: Pueblo y Educación.
- Segura Rodríguez, Heydy. (2009) Acciones para la instrumentación de la Legislación Laboral en la preparación de los cuadros de las estructuras intermedias del movimiento sindical. Tesis de Maestría. Las Tunas. (ISP Pepito Tey).
- Seminario Nacional para educadores: (2002). La Habana: Pueblo y Educación.
- Sui, J. (2004) Manual Básico sobre Seguridad, salud y medio ambiente laboral. Esfera de Asuntos Laborales. La Habana: C T C.
- Tellería Toca, Evelio. (1973) Congresos Obreros en Cuba. La Habana: Arte y Literatura.
- Valdés Palmero, Hilma. (1998) La capacitación sindical, un gran reto. La Habana: Escuela Nacional "Lázaro Peña González".
- Viamontes Guilbeaux, Eulalia. (2007) Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. La Habana: Félix Varela.
- Vigotsky, L. S. (1998) Pensamiento y lenguaje. La Habana: Pueblo y Educación.

ANEXOS

Anexo # 1

Entrevista a profesores

Objetivo: Intercambiar con los profesores que imparten la especialidad de Legislación Laboral en la Escuela Provincial para cuadros sindicales de la Central de Trabajadores de Cuba.

Cuestionario

1. Considera usted que los contenidos recogidos en el programa de estudio para los cuadros sindicales de las estructuras intermedias son suficientes para que dominen la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Si ___ No_____ En parte_____ Bien _____ Regular____ Mal____

2. En tu práctica pedagógica utilizas siempre los métodos idóneos para la impartición de los contenidos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Si ___ No_____ En parte_____ Bien _____ Regular____ Mal____

3. Evalúe los conocimientos que poseen los cuadros sindicales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

a) ¿Por qué?

Si ___ No_____ En parte_____ Bien _____ Regular____ Mal____

4. Atendiendo a tu experiencia como docente consideras que los contenidos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo se relacionan con los demás temas de la disciplina Legislación Laboral.

a) ¿En cuáles?

Si ___ No_____ En parte_____ Bien _____ Regular____ Mal____

5. Consideras como limitante que los profesores que trabajan en la disciplina de Legislación Laboral, en su mayoría no poseen formación jurídica.

a)- Argumente

Si ___ No_____ En parte_____ Bien _____ Regular____ Mal____

Anexo # 2

Resultados de la entrevista efectuada a los profesores de la Escuela Provincial para cuadros sindicales de Cienfuegos.

Aspectos	Si	No	En parte	Bien	Regular	Mal
1		3				
2	1		2			
3					2	1
4	1	1	1			
5	3					

Anexo # 3:

Encuesta aplicada a los cuadros sindicales de las estructuras intermedias de dirección del Movimiento Sindical en el municipio Cienfuegos.

Objetivo: Valorar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estimado compañero, con el objetivo de confeccionar un grupo de acciones que contribuya a potenciar la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo, le solicitamos responda al siguiente cuestionario.

1. ¿Domina usted las normas jurídicas que regulan la Seguridad y Salud en el trabajo?

Todas _____ En parte _____ Ninguna _____

2. ¿Considera usted que los cuadros sindicales que atienden la Salud y Seguridad de los trabajadores en su sector son ejemplo como fieles defensores de sus derechos?

Sí _____ No _____ A veces _____

De ser positiva su respuesta argumente:

3. ¿Cuándo surgen conflictos laborales relacionados con derechos y deberes en materia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Cómo actúa el cuadro que los atiende? Argumente.

4. ¿Tiene acceso a la consulta de las normas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo?

Todas _____ En parte _____ Ninguna _____

5. ¿Qué importancia le atribuye al conocimiento de las normativas relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo?

Mucho _____ Poco _____ Ninguna _____

6. Evalúe el cumplimiento de la Seguridad y Salud de los Trabajadores en su centro de trabajo

B _____ R _____ Mal _____

- Argumente su respuesta

Anexo # 4: Tabulación de los resultados de la encuesta.

Total: 33 cuadros sindicales del municipio de Cienfuegos.

Primer Momento

Preguntas	sí	%	no	%
1	3	9,09	30	90,9
2	24	72,3	9	27,2
3	26	79	7	21,2
4	23	66	8	24,2
5	33	100	-	-
6	27	81	6	18,1

Anexo # 5

Entrevista a cuadros sindicales del Municipio Cienfuegos.

Objetivo: Constatar que conocen sobre sus derechos como trabajador sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estimado cuadro, la entrevista que se le realizará a continuación es con el objetivo de conocer que usted sabe respecto a la institución del Derecho Laboral Cubano referido a la Protección e Higiene en el Trabajo, para ello responda:

1- ¿Sabe usted que derechos le concede la Legislación Laboral Cubana a los cuadros sindicales respecto a la Seguridad y Salud de los Trabajadores?

Si___ No___

2- ¿Cómo integrante del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo realiza usted acciones profilácticas para evitar que ocurran accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?

Si___ No___

3- ¿Cuáles son las actividades que realizan los inspectores sindicales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo? Si las conoce menciónelas.

Si___ No___

4- ¿Cree usted que el Convenio Colectivo de Trabajo recoge todos los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo de los colectivos laborales que usted dirige?

Si___ No___

a) Si su respuesta es positiva menciónelas.

5- ¿Se analizan en los Consejos de Dirección los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo? ¿Cuál es su posición al respecto?

Si___ No___

Anexo # 6: Tabulación de los resultados de la entrevista.

Total: 33 cuadros sindicales del municipio Cienfuegos

Primer Momento

Preguntas	Positivo		Negativo	
	Cantidad	%	Cantidad	%
1	20	60,6	13	39,3
2	20	60,6	13	39,3
3	26	79	7	21,2
4	33	100	–	–
5	33	100	–	–

Anexo # 7:

Encuesta aplicada a los cuadros sindicales de las estructuras intermedias de dirección del Movimiento Sindical en el municipio Cienfuegos.

Objetivo: Analizar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estimado compañero, con el objetivo de validar un grupo de acciones que contribuyeron a potenciar la educación en Seguridad y Salud en el Trabajo, le solicitamos responda al siguiente cuestionario.

7. ¿Conoce usted las normas jurídicas que regulan la Seguridad y Salud en el trabajo?

Todas _____ En parte _____ Ninguna _____

8. ¿Cree usted que los cuadros sindicales que atienden la Salud y Seguridad de los trabajadores en su sector son ejemplo como fieles defensores de sus derechos?

Sí _____ No _____ A veces _____

De ser positiva su respuesta argumente:

9. ¿Ante un conflicto laboral relacionado con derechos y deberes en materia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Cómo actúa el cuadro que los atiende? Argumente.

10. ¿Usted como cuadro tiene acceso a la consulta de las normas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo?

Todas _____ En parte _____ Ninguna _____

11. ¿Considera importante el conocimiento de las normativas relacionadas con la Seguridad y Salud en el trabajo?

Mucho _____ Poco _____ Ninguna _____

12. Evalúe el cumplimiento de la Seguridad y Salud de los trabajadores en su centro de trabajo.

B _____ R _____ Mal _____

- Argumente su respuesta.

Anexo # 8: Tabulación de los resultados de la encuesta.

Total: 33 cuadros sindicales del municipio de Cienfuegos.

Segundo Momento

Preguntas	sí	%	no	%
1	32	96,9	1	3,03
2	31	93,9	2	6,06
3	28	84,8	5	15,15
4	27	81,8	6	18,8
5	33	100	—	—
6	30	90,9	3	9,09

Anexo # 9

Entrevista a cuadros sindicales del Municipio Cienfuegos.

Objetivo: Indagar que conocen sobre sus derechos como trabajador sobre Seguridad y Salud en el Trabajo después de haber aplicado las acciones propuestas.

Estimado cuadro, la entrevista que se le realizará a continuación es con el objetivo de conocer que usted sabe respecto a la institución del Derecho Laboral Cubano referido a la Protección e Higiene en el Trabajo, para ello responda:

1. ¿Considera usted que la actual Legislación Laboral Cubana respecto a la Seguridad y Salud de los Trabajadores le concede derechos a los mismos?

Si___ No___

2. ¿Realiza usted acciones profilácticas como integrante del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, para evitar que ocurran accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?

Si___ No___

3. ¿Conoces cuales son las funciones que realizan los inspectores sindicales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo? Mencionalas.

Si___ No___

4. ¿Cree usted que el Convenio Colectivo de Trabajo recoge todos los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo de los colectivos laborales que usted dirige?

Si___ No___

5. ¿Considera usted que en los Consejos de Dirección se analizan los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo?

Si___ No___

Anexo # 10: Tabulación de los resultados de la entrevista.

Total: 33 cuadros sindicales del municipio Cienfuegos

Segundo Momento

Preguntas	Positivo		Negativo	
	Cantidad	%	Cantidad	%
1	33	100	–	–
2	31	93,9	2	6,06
3	27	81,8	6	18,8
4	30	90,9	3	9,09
5	29	87,8	4	12,1

Anexo #11:

Guía de observación para la inspección.

Objetivo: Realizar una observación detallada de cada puesto de trabajo teniendo en cuenta la guía de observación para la inspección.

Compañeros:

Para lograr el objetivo fundamental de una inspección, el inspector debe realizar una observación detallada de cada puesto de trabajo, anotando todos los talantes que consideres necesarios. Es por ello que brindamos esta guía con aspectos mínimos, de ser necesario se pueden incluir otros.

- ❖ Están identificados los riesgos en cada puesto de trabajo.
- ❖ Los puestos de trabajo de mayor nivel de riesgo, poseen las normas técnicas de protección e higiene y se actúa de acuerdo a ellos.
- ❖ En cada puesto existen las reglas de seguridad.
- ❖ Todos los trabajadores están instruidos adecuadamente.
- ❖ En correspondencia con la instrucción de los trabajadores existen los cronogramas de instrucción inicial, periódica y extraordinaria.
- ❖ Existe un plan de mantenimiento técnico preventivo.
- ❖ En cada puesto de trabajo existen los equipos de protección individual.
- ❖ Existe orden y limpieza en los puestos de trabajo.
- ❖ Existen las condiciones mínimas de ventilación, iluminación.
- ❖ Los trabajadores tienen las condiciones mínimas necesarias para garantizar las necesidades personales.
- ❖ Existe un programa de chequeo médico para los trabajadores.
- ❖ Los trabajadores cumplen con las reglas de seguridad en su puesto de trabajo.
- ❖ Condiciones de riesgo existentes en cada puesto de trabajo.

Anexo # 12:

Asuntos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que deben ser objeto de negociación en toda entidad laboral para su incorporación al Convenio Colectivo de Trabajo.

- 1.- El Miembro del Consejo de Dirección que se designará por el Director para que en su nombre atienda las tareas de la Seguridad del Trabajo.
- 2.- Las formas y vías de asesoramiento que recibirá este Miembro del Consejo de Dirección para prepararse adecuadamente en función de realizar su trabajo con la calidad requerida.
- 3.- El Reglamento que debe instrumentar la aplicación de la Seguridad y Salud en el trabajo de la Entidad.
- 4.- Las condiciones que creará la dirección de la Entidad Laboral para facilitar una eficaz atención a la Salud y Seguridad del Trabajo por parte del Técnico o Especialista o por el Miembro del Consejo de Dirección designado.
- 5.- La garantía que ofrecerá la dirección de la entidad laboral, donde sea posible, para la relación permanente del personal de salud calificado, con la Entidad o de un médico de la familia que asista para la atención de los trabajadores y otros asuntos. Periodicidad de estas visitas.
- 6.- Recursos que ofrecerá la dirección de la Entidad Laboral para las tareas de atención a la Salud y Seguridad de los Trabajadores; local amueblado para consultorio, botiquín con medicamentos para primeros auxilios, transporte para emergencias, etc.
- 7.- El diagnóstico permanente de los riesgos por cada puesto de trabajo con la evaluación y el Plan de Medidas para su eliminación. Se definirá los responsables con las fechas de cumplimiento de las tareas, así como, los recursos materiales y financieros para su aseguramiento. Este Plan debe contener también las formas y fechas del control periódico que se aplicará. Se anexará al Convenio Colectivo de Trabajo.
- 8.- El Programa de Chequeos Médicos Preventivos, los Exámenes Especializados y Periódicos, así como, el Plan de Capacitación de los Trabajadores sobre los requisitos de Seguridad e Higiene que deben observar durante el cumplimiento de

su jornada laboral. Estos documentos se anexarán al Convenio Colectivo de Trabajo para su control sistemático.

9.- La atención diferenciada a los trabajadores que contraen enfermedades profesionales o provocadas por las condiciones de ambiente laboral.

10.- La confección del Plan de Adquisición y Distribución de los Medios y Equipos de Protección Personal y Colectivos, cuyo listado se elabora por cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta los riesgos, el nivel y tiempo de exposición de cada persona a los mismos y la opinión de los trabajadores. Este Plan también se anexa al Convenio Colectivo de Trabajo.

11.- El Plan de Medidas que garantice los compromisos de ambas partes para el otorgamiento de la condición de Área Protegida (Movimiento de Áreas Protegidas). Forma de control y periodicidad.

12.- Las facilidades que brindará la Administración a los Inspectores Sociales y Seguridad y Salud en el Trabajo, para el desarrollo de sus actividades y tareas. Las fechas en que se efectuarán las auto-inspecciones mensuales en esta materia, así como, la elevación del nivel técnico de éstos.

13.- La periodicidad con qué se evaluará la situación de la Seguridad y salud de los Trabajadores en el Consejo de Dirección y cuándo éste rendirá cuenta al colectivo laboral sobre el estado de la misma.

14.- El Presupuesto para comprar los equipos de protección personal y colectiva. La periodicidad de entrega por tipos de equipos. El Plan de prioridad de distribución a los trabajadores, de acuerdo con las necesidades de cada puesto de trabajo.

15.- El apoyo en servicios y especies a los trabajadores con invalidez temporal.

16.- Otros asuntos relativos a este tema y que sea necesario incluir en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Anexo # 13: Rangos para evaluar los indicadores seleccionados en la instrumentación de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores	Rangos para la evaluación		
	Alto	Medio	Bajo
Dominio del contenido	<ul style="list-style-type: none"> - Si poseen dominio de las normas jurídicas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo. - Profundización en lo cognitivo y procedimental. - Dominio de las orientaciones de la Central Sindical en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio parcial de las principales normas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo - Limitada profundización de lo cognitivo y procedimental. - El dominio de las orientaciones de la Central Sindical en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo es limitado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pobre dominio de las principales normas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo - Insuficiente profundización e lo cognitivo y procedimental. - Escaso dominio de las orientaciones de la Central Sindical en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo
Reforzamiento de valores.	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando el cuadro refuerza el valor responsabilidad y otros que le permiten actuar consecuentemente - Cuando desarrolla la empatía. - Cuando se transforma su conducta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando el reforzamiento del valor responsabilidad y otros es limitado. - Desarrollo de la empatía se logra medianamente. - Cuando la transformación e la conducta no llega a los niveles esperado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando el reforzamiento del valor responsabilidad y otros es escaso. - No logra ser empático. - No se logra la transformación de su conducta.
Desarrollo del liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando adquiere cualidades acorde con la ética de los cuadros . - Cuando desarrolla métodos y estilo de dirección adecuado. - Cuando logra la movilización de sus subordinados hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos. 	<ul style="list-style-type: none"> - El desarrollo de cualidades responde limitadamente al código de ética de los cuadros . - Cuando los métodos y estilo de dirección no siempre son los más adecuados. - Cuando su influencia no logra la movilización de su subordinados hacia el cumplimiento de los objetivos trazados en su totalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - No logra desarrollar cualidades acorde con la ética de los cuadros . - Utiliza métodos y estilo de dirección esencialmente autoritario y coercitivo. - No logra el reconocimiento de su subordinado y la movilización de estos

<p>Desarrollo de habilidades jurídico – laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Logra la independencia en el uso y aplicación de las normas jurídicas. - Cuando desarrolla habilidades, destrezas y capacidades en el uso y aplicación de las normas jurídicas. - Cuando cumple los principios procedimentales de la Seguridad y Salud en el Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - El uso y la aplicación de las normas jurídicas en ocasiones necesita la guía del docente. - Cuando el desarrollo de habilidades, destrezas y capacidades es limitado. - Cuando logra el cumplimiento de algunos principios procedimentales de la Seguridad y Salud en el Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre necesita la guía del docente en la utilización y aplicación de las normas jurídicas. - No se logra el desarrollo de habilidades, capacidades y destrezas en el uso de las normas jurídicas. - No logra desarrollar los principios procedimentales de la Seguridad y Salud en el Trabajo
<p>Motivación para el estudio y aplicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se muestra interesado por conocer y profundizar en las normas jurídicas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo - Cuando logra la solución de los conflictos antes e que estos lleguen al Órgano de Justicia Laboral de Base. - Cuando los derechos de los trabajadores forman parte de sus prioridades de trabajo. - Cuando no permite injusticias en la aplicación de medidas disciplinarias. 	<ul style="list-style-type: none"> - El interés por el estudio de las normas jurídicas es limitado. - Los conflictos de los trabajadores en su totalidad no son analizados por el cuadro, por lo que necesariamente tienen que ir al Órgano para su solución. - En ocasiones los derechos de los trabajadores no forman parte de sus prioridades de trabajo. - No siempre se enfrentan con fuerza a las administraciones cuando aplican medidas disciplinarias. 	<ul style="list-style-type: none"> - No muestra interés por el estudio y aplicación de las normas jurídicas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo - Muestra indiferencia ante los conflictos de los trabajadores. - Los derechos de los trabajadores no forman parte de las prioridades de trabajo. - Se confabula con la administración ante la aplicación de medidas arbitrarias contra los trabajadores.

<p>Acceso a las normas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>- Cuando tiene acceso a todas las leyes y resoluciones que regula: La Constitución El Código del Trabajo La política de empleo. La Seguridad y Salud del Trabajo. Los Convenios Colectivos de Trabajo. La Seguridad Social.</p>	<p>- Cuando no tiene acceso a todas las leyes y resoluciones que regula: La Constitución El Código del Trabajo La política de empleo. La Seguridad y Salud del Trabajo. Los Convenios Colectivos de Trabajo. La Seguridad Social.</p>	<p>- Cuando el acceso a las leyes y resoluciones es muy pobre en materia de: La Constitución El Código del Trabajo La política de empleo. La Seguridad y Salud del Trabajo. Los Convenios Colectivos de Trabajo. La Seguridad Social.</p>
<p>Vinculación de los contenidos con la práctica sindical.</p>	<p>- Cuando se logra con la aplicación de la teoría la correcta instrumentación de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Cuando el cuadro logra resolver los conflictos laborales con un basamento jurídico. - Cuando el cuadro logra transformar su entorno a través de la profilaxis laboral.</p>	<p>- En ocasiones con la aplicación de la teoría logra la correcta instrumentación de la Seguridad y Salud en el Trabajo - No siempre resuelve los conflictos laborales con basamentos jurídicos. - No logra una total transformación en su entorno mediante la profilaxis laboral.</p>	<p>- No logra la adecuada instrumentación de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el uso de la teoría. - No logra resolver los conflictos laborales con basamento jurídico. - Insuficiente uso de la profilaxis laboral para transformar su entorno laboral.</p>