



Octubre 2016 - ISSN: 2254-7630

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Aily Marina Hernández García*

Yaniuska Pose Roselló

Universidad de Las Tunas

ypose@ult.edu.cu

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Aily Marina Hernández García y Yaniuska Pose Roselló (2016): "Fundamentación teórica de la formación y desarrollo de los recursos humanos", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (octubre 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/10/desarrollo.html>

En el presente artículo se analizan las fundamentaciones teóricas y conceptuales de diferentes autores, que abordan la formación y desarrollo de los recursos humanos en sentido general, al considerar este como el objeto de estudio de la investigación.

Se aborda un segundo epígrafe que relaciona el comportamiento histórico de la preparación jurídica como parte de la formación y desarrollo de los recursos humanos.

Un tercer epígrafe, en el se realiza el análisis de las experiencias tomadas sobre la formación y desarrollo de los recursos humanos en la provincia de Las Tunas.

Palabras Claves: Recursos Humanos, formación, desarrollo

1.1. Consideraciones teóricas y conceptos generales sobre la formación y desarrollo de los recursos humanos

La formación y desarrollo de los recursos humanos se ha configurado como uno de los temas clave para impulsar el cambio organizacional. Sería imposible proyectar planes de desarrollo sin concebirlo integrado a los procesos de formación, los que permiten el desarrollo, la sostenibilidad y la adaptación de la

*Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Penal por la Universidad de Camaguey de Cuba en el año 2005 y 2008. Participó como ponente en la Conferencia Científico Metodológica de la Universidad de Las Tunas en Enero de 2015, Posgrado de Criminalidad (enero 2016 UNJC) y tiene publicado un artículo: La prevención de las transgresiones de la ley. Un reto actual para Cuba, en fecha 2 de febrero del 2015 en Monografias. Com

organización a los cambios del entorno interno y externo, para garantizar su competitividad y su productividad. Del mismo modo no se podría brindar formación, sin que esta propicie desarrollo para el individuo y para la organización. (citado en Pupo .N, 2008)

La definición dada por Cuesta, A (2001) aborda que la formación y desarrollo de los recursos humanos, es el proceso de preparación, capacitación, desarrollo de carreras, actualización y reciclaje de todo el personal en correspondencia con las necesidades, objetivos y metas futuras de la organización.

No existe un modo único de conceptualizar a la formación y la capacitación. Existen diversidad de criterios al denominarlos, incluso se utilizan indistintamente en la literatura especializada, asociándole diferentes contenidos, y terminologías como: educación, aprendizaje, entrenamiento, perfeccionamiento y desarrollo, entre otros. Buckley y Caple, (1991); Werther y Davis, (1992); Bayón, et al (1992); De Miguel, et al, (1994); Cuesta, A (2005). Cada uno hace hincapié en diferentes aspectos, unos más generales y otros más específicos. Relacionado a este término Bukley, (1991); Koontz y Weihrich, (1991); Harper y Lynch, (1992); Del Pozo, (1993) la definen como el esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar los conocimientos, las técnicas y las actividades a través del aprendizaje, conseguir la actuación adecuada en una actividad o rango de actividades.

Por su parte Bauzá, E. y Bermúdez, F (s/a) especifican, que el subsistema de desarrollo en el marco del Sistema de Gestión de los Recursos Humanos, comprende el conjunto de acciones que permiten aplicar estrategias, para ajustar los aprendizajes de los trabajadores a las necesidades de formación inherente al desarrollo de la actividad laboral de la entidad, así como de los procesos de aprendizaje, capacitación y formación profesional para el mejor desempeño de un trabajador en su puesto de trabajo.

Al analizar algunas de las consideraciones teóricas sobre la formación y desarrollo de los recursos humanos, la autora considera que el concepto planteado por Cuesta, A (2001) es el que está más atemperado a la realidad actual del sistema empresarial, en tanto se refiere, al proceso no solo visto desde la formación y desarrollo, sino que valora (preparación, capacitación, desarrollo de carreras, actualización y reciclaje de todo el personal), como otros

elementos que no son considerados por otros estudiosos de los recursos humanos. En este sentido no solo se limita a conceptualizar el proceso como tal, sino que da una visión futura sobre la finalidad y objetivo que se propone la organización, para el logro de sus metas futuras, a través de dicho proceso.

Por otra parte las consideraciones expuestas por Bauzá, E. y Bermúdez, F (s/a) determinan un aspecto que no es tratado por los estudiosos, específicamente en cuanto a la planificación de estrategias de formación encaminadas a las necesidades de aprendizaje de ese recurso humano, en correspondencia a la actividad laboral de la organización. Además no solo se centra en este único elemento, sino que le atribuyen significación a los procesos de aprendizaje, capacitación y formación profesional, para el mejor desempeño individual de dicho trabajador pero en su puesto de trabajo.

Al tomar como referencia el proceso de formación y desarrollo de los recursos humanos, resulta necesario abordar por separados los términos formación y el desarrollo, para su mejor tratamiento teórico.

1.1.1 La formación de los recursos humanos

Para los directivos de avanzada, la formación se identifica como educación y se le reconoce un lugar prominente en la gestión empresarial, tal como lo expresa uno de los estudiosos de esa gestión: La educación ha pasado a ser una preocupación para los sectores avanzados del mundo empresarial, puesto que sus líderes reconocen cada vez más la relación entre educación y competitividad. Toffler, A (1990).

Por su parte Chiavenato, I (1990) considera la formación como un sistema que debe estar compuesto por:

- Inventario de necesidades de entrenamiento (diagnóstico de la empresa)
- Programación de entrenamiento (decisión en cuanto a la estrategia)
- Ejecución del entrenamiento (implementación o acción)
- Evaluación de los resultados (evaluación y control)
- Retroalimentación (según resultados satisfactorios o insatisfactorios)

La visión de Amaro, 1990 (citado por De Sousa, 2001), describe la formación como “el proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador a incrementar sus conocimientos, habilidades y destrezas para aumentar la

eficiencia en la ejecución de las tareas y así contribuir a su propio bienestar y al de la institución”.

La formación profesional es considerada por Chiavenato, I (1993) como la educación, institucionalizada o no, que tiene como objetivo preparar y formar al hombre para el ejercicio de una profesión, en determinado mercado de trabajo. Sus objetivos son amplios y mediatos, con miras a capacitar al hombre para una futura profesión.”

La formación profesional es una actividad a largo plazo, es una inversión, no gasto para el futuro, tanto para la empresa como para el individuo. Chiavenato, I (1989), Canos, A (1995).

Es significativo agregar que existe diversidad de criterios en cuanto a la definición de formación. Por su parte Chiavenato, expone que la formación es un sistema y en el caso de Amaro considera que es un proceso. En el análisis realizado en la investigación se concluye que la formación, es el sistema estructurado por varias acciones enlazadas, con la finalidad de lograr beneficios y transformaciones en dicha formación del individuo, que puede ser vista como un proceso con la misma finalidad.

En el “Foro Gerencia del siglo XXI” celebrado en Venezuela en 1998, fue reafirmada como tendencia la necesidad del desarrollo de los recursos humanos, en tanto hubo coincidencia en reconocer que los conocimientos y capacidades valen más que otros recursos, porque ellos constituyen la base de las economías del mundo globalizado. Sobre esta idea, señala Columbié, M. (1999) que “esta condición presupone un intenso y rico proceso de preparación y superación constante” y “los programas de capacitación han de estar dirigidos a potenciar el cambio organizativo mediante un cambio cultural” (citado por Herrera .J ,2012)

La formación según García, 1999 (citado por López, 2007), está en boca de todos y no se refiere sólo al contexto escolar, sino también al contexto empresarial (formación en la empresa), social (formación para la utilización de los tiempos libres), político (formación para la toma de decisiones), etc. Para este autor, la formación se presenta como un fenómeno complejo y diverso sobre el cual existen pocas conceptualizaciones y todavía menos acuerdos en relación a las dimensiones y teorías más relevantes para su análisis. Apunta

que la formación, como realidad conceptual, no se identifica ni se diluye dentro de otros conceptos tales como educación, enseñanza y entrenamiento.

Otra aproximación al concepto analizado es realizada por Marrero, 2002 (citado por Alagares, Y s/a) que aporta elementos claves de la formación:

- Es estratégica al estar estrechamente relacionada con la estrategia y los objetivos de la organización, por lo que incluye la preparación actual y futura.
- Está centrada en el mejoramiento de los conocimientos, capacidades y actitudes.
- Es permanente o continua, ya que no está dirigida solo a resolver necesidades formativas específicas, sino que debe ser cíclica y en cada ciclo adaptarse a las nuevas necesidades.
- Debe abarcar todos los niveles, desde el máximo líder hasta los trabajadores de base, inclusive va más allá de la formación de los individuos al considerar la formación organizacional.

Del análisis realizado, se infiere que la formación y desarrollo, son actividades indisolublemente ligadas, que requieren ser planeadas, a fin de asegurar que los individuos estén adecuadamente capacitados con la destreza y conocimientos para ejecutar sus tareas. Estas actividades abarcan, desde el simple entrenamiento laboral para empleados de nivel inferior, hasta el desarrollo a largo plazo de funcionarios de diversas jerarquías. De ahí que, se refuerce la afirmación de que es la formación, el subsistema de mayor importancia en la administración del personal, por ser la base del desarrollo de la organización.

La formación es definida por Cuesta, A (2005) como un conjunto de acciones formativas que desarrollan las entidades, los trabajadores o las organizaciones a las que pertenecen, a través de las modalidades previstas, dirigidas tanto a la mejora de competencias y calificaciones como a la recalificación, que permiten cumplir con calidad las funciones asignadas e inherentes al puesto y alcanzar los máximos resultados en la jornada laboral. Plantea que hoy, la formación supera al entrenamiento y la instrucción y se identifica con el concepto de educación. Esta labor se hace sobre todo, porque es imprescindible la transformación en el accionar actual sobre los recursos humanos en particular

y la gestión empresarial, además se realiza para convertir la formación en una inversión verdadera y no en un costo, cuyo valor añadido más relevante.

Por su parte García, G (2007) relaciona la formación con el aprendizaje. Este expone que el aprendizaje es el “proceso a través del cual se adquieren habilidades, destrezas, conocimientos como resultado de la experiencia, la instrucción o la observación.

En el caso de Cuesta. A (2007), expone que la formación, es una inversión y no un costo. Hoy, como en otras épocas y circunstancias de la gestión empresarial, la formación no puede concebirse sólo como instrucción o aprendizaje para determinado puesto. Hay que concebirla en su sentido más amplio de actitudes, conocimientos y habilidades múltiples, para más de un puesto de trabajo.

Por ello, la formación vista a la luz de los actuales enfoques, supera al entrenamiento y la instrucción y se identifica con el concepto de educación. De ahí que la formación esté determinada por un conjunto de acciones sistemáticas y planificadas para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actividades a través del aprendizaje, encaminada a conseguir la actuación adecuada de una actividad o rango de actividades en el mundo, y capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente un trabajo o una tarea dada.

A partir de la consideración de Cerezales (citado por Pupo N, 2008) define a la formación laboral como “el proceso de transmisión y adquisición, por parte de los recursos humanos, del conjunto de valores, conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social, y que están encaminados a potenciar el saber hacer y como hacerlo.”

Bauzá, E. y Bermúdez, F (s/a), plantean que la formación cuenta con principios fundamentales:

- La formación debe considerarse como un proceso continuo y permanente, flexible y dinámico.
- La formación debe contemplar no solo las acciones necesarias para dotar a los trabajadores de los conocimientos y habilidades que necesita en lo inmediato, sino que debe anticiparse a los cambios que deben llevarse a cabo en la empresa.

- La formación debe basarse en la determinación de las necesidades de capacitación para garantizar la acogida e integración del trabajador a la empresa, su adaptación al puesto, la actualización de sus conocimientos y su continuo desarrollo.
- La formación no debe contemplar no solo a los directivos, sino que debe abarcar a todos los trabajadores. Los esfuerzos en la formación de los directivos no son suficientes para provocar los cambios cualitativos de forma y de contenido que se requiere. Para ello es imprescindible que la capacitación y la formación llegue a todos los trabajadores (obreros, técnicos, administrativos etc.) para así poderlos incorporar a las transformaciones necesarias.
- La formación debe considerarse no como un gasto sino como una inversión, que reportará sus beneficios en la medida en que se logre estimular la creatividad y encaminarla hacia los objetivos de desarrollo de la empresa.
- Las líneas de promoción y desarrollo deben elaborarse para todas las categorías ocupacionales.
- La entrada de nuevo personal, como regla, debe comenzar por los cargos de menor complejidad, responsabilidad y remuneración e ir avanzando progresivamente hacia posiciones más altas dentro de la organización. Tal esquema de promoción y desarrollo debe jugar un papel de singular importancia en la organización del proceso de reclutamiento y selección del personal.

La autora considera que los criterios apuntados por Chiavenato, I (1993) y Cuesta A.(2005), tienen puntos de coincidencias , además de estar atemperado al contexto empresarial. En esta investigación se asumen estos criterios, por ser vista la formación con visión futurista y mostrarse con elementos valiosos, la significación que posee en la actualidad dicho proceso. Además de profundizarse en los logros que se pueden alcanzarse en las entidades estatales, con la implementación de las acciones formativas dirigidas a la formación de los recursos humanos de la organización.

1.1.2 El desarrollo de los recursos humanos

El desarrollo de los recursos humanos es central ante el reto tan importante que las empresas enfrentan en este mundo globalizado y competitivo. La capacitación y desarrollo del recurso humano, es una estrategia empresarial

importante que deben acompañar a los demás esfuerzos de cambio que las organizaciones lleven adelante.

Mediante una buena estrategia los colaboradores aprenden cosas nuevas, crecen individualmente, establecen relaciones con otros individuos, coordinan el trabajo a realizar, se ponen de acuerdo para introducir mejoras, etc., en otras palabras les conviene tanto al colaborador como a la empresa, por cuánto los colaboradores satisfacen sus propias necesidades y por otra parte ayudan a las organizaciones alcanzar sus metas.

Como podrá apreciarse la capacitación y desarrollo comienza con una inversión que las empresas deberán poner atención, e invertir más para lograr con eficiencia y rentabilidad mejores logros.

El desarrollo profesional, según Chiavenato .I (1993) es “la educación que tiene por objetivo ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa, o para estimular su eficiencia y productividad en el cargo. Sus objetivos persiguen dar al hombre aquellos conocimientos que sobrepasan a los exigidos en el cargo actual y lo preparan para asumir funciones más complejas o numerosas.

Koontz, H y Wehrich, H (1995) presentan enfoques para el desarrollo del gerente donde exponen que:

- Capacitación en el trabajo: se pueden encontrar muchas oportunidades de desarrollo, sin embargo, debido a que este enfoque requiere de gerentes competentes de alto nivel que puedan enseñar a los que están aprendiendo, existen limitaciones al hacerlo en el trabajo. En este enfoque el desarrollo puede ser a través de avance planeado, rotación de puestos, promociones temporales, entrenamiento.
- Capacitación interna y externa: se refiere a programas que pueden realizarse dentro de la organización o externamente en instituciones educativas. Incluye programas de conferencias, cursos de postgrado sobre administración, lecturas, simulación de negocios, programas especiales de capacitación, evaluación y transferencia.

Por su parte expone Gómez y Mejía, (2001) que el desarrollo de recursos humanos es un esfuerzo continuo y planeado de la gerencia para mejorar los niveles de competencia de los empleados y el desempeño organizacional por

medio de programas de capacitación y desarrollo. La capacitación está diseñada para permitir que los aprendices adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para sus puestos actuales. El desarrollo implica un aprendizaje que ve más allá del puesto de hoy, tiene un enfoque de más largo plazo. Prepara los empleados para estar al día con la organización mientras ésta cambia o crece.

El desarrollo de los recursos humanos se ha vuelto crucial con los rápidos avances de la tecnología, lo cual ha hecho que sea muy evidente su necesidad. Al volverse los puestos más complejos e impersonales, también se ha hecho cada vez más significativa la necesidad de mejores relaciones humanas dentro de una organización. Un obstáculo que se presenta consiste en decidir quien será en última instancia el responsable del desarrollo profesional. Gómez y Mejía, (2001)

En las Normas Cubanas del Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano, (2007) definen el desarrollo de capital humano como:

“Proceso continuo y simultáneo de capacitación dirigido a alcanzar conocimientos, multihabilidades y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar cargos de amplio perfil, con las competencias para un desempeño laboral superior. Este proceso asegura la formación del trabajador durante su vida laboral, le posibilita promover a cargos de categoría superior y estar preparado para asumir los cambios que se producen en la organización”.

Asimismo es definido el desarrollo de los recursos humanos como el “proceso continuo y simultáneo de la capacitación dirigido a alcanzar multihabilidades, destrezas y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar puestos de trabajo de perfil amplio, con las competencias para un desempeño satisfactorio. Este proceso asegura la formación del trabajador durante su vida laboral, que le posibilita promover a cargos de categoría superior, así como estar más preparados para asumir los cambios y transformaciones que se producen en la entidad.

La autora de la investigación asume que el desarrollo de recursos humanos es un proceso continuo, sistemático que se planifica, con la finalidad de profundizar las habilidades, niveles de competencia para elevar el crecimiento profesional del recurso humano.

Al realizar el análisis de la formación y el desarrollo de los recursos humanos de manera independiente, se pudo evidenciar que ambas actividades están fuertemente enlazadas, que requieren ser concebidas, con la finalidad de garantizar que los recursos humanos de las organizaciones estén debidamente capacitados con la destreza y conocimientos para realizar sus tareas. Estas actividades abarcan, desde la simple preparación laboral para empleados de nivel inferior, hasta el desarrollo a largo plazo de funcionarios de diversas jerarquías. De ahí que se refuerce la afirmación de que es la formación, el proceso de mayor importancia en la administración del personal, por ser la base del desarrollo de los recursos humanos de la organización.

1.2. Comportamiento histórico de la preparación jurídica como parte de la formación y desarrollo de los recursos humanos.

El desarrollo impetuoso de la Revolución Cubana, ha significado grandes transformaciones en todos los aspectos de la vida social del país. Se ha creado la base económica socialista; la producción de bienes materiales, la educación, la salud pública y la promoción de la cultura avanzan sin tregua. Hemos sido testigos del proceso de institucionalización del Estado y la estructuración adecuada a su carácter proletario.

Según Cañizares, A (citado por Garcini, H 1986), las actividades estatales a través de las cuales se canalizan y regulan todas las funciones del Estado y que otorgan además a los órganos de poder sus formas de organización, así como sus características funcionales, integran la función jurídica que es consustancial al estado mismo y se deriva de su íntima e imprescindible vinculación con el derecho.

Esta función entraña la creación de leyes, la administración de la justicia, el cumplimiento o ejecución de las resoluciones de los órganos jurisdiccionales, así como la administración del Estado, todo ello en el orden interno y el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes de los ciudadanos.

En un estado socialista, los objetivos históricos de la clase obrera y sus aliados, determinan la actividad que conforma la transformación económica, la que en el orden interno se traduce en el sometimiento de las clases explotadoras, la creación de una economía socialista y el lograr elevar la conciencia de las masas mediante actividades educacionales y culturales intensas. Cañizares, A (citado por Garcini, H 1986)

El fin primordial de nuestra Administración Pública, atemperado al Derecho Administrativo, es asegurar la satisfacción de las necesidades de la sociedad. La administración fortalece y salvaguarda el orden interno; protege y desarrolla la propiedad socialista; garantiza los derechos y los legítimos intereses de los ciudadanos; estimula el cumplimiento de sus deberes mediante la educación político-ideológica del pueblo; educa a las masas populares en un espíritu de disciplina consciente y de actitud comunista ante el trabajo, asegura el control de la medida del trabajo y del consumo y lleva a cabo, en fin, todas las tareas que requiere la construcción del socialismo. Garcini, H (1986).

Esas actividades, objeto de nuestra ciencia, están a cargo de la administración del estado y dentro de ella, las que corresponden a los órganos estatales que tienen funciones dispositivas, ejecutivas y jurisdiccionales, significan la existencia de una serie de relaciones sociales, organizadas administrativamente y reguladas jurídicamente. Garcini, H (1986)

Contener estas relaciones sociales regidas por las normas sociales del derecho que se forman en la esfera de la administración pública o de la actividad ejecutiva y dispositiva, que se van constituyendo como las relaciones jurídicas – ideológicas –socialistas. Estas relaciones jurídicas administrativas se forman con la voluntad del pueblo y son imposibles sin la manifestación de la voluntad , de la conciencia y de sus participantes, al ser jurídicas están garantizadas no sólo por la actividad económica, organizativa y educativa, sino también por la fuerza coactiva del estado. Además esta posee caracteres específicos dentro del sistema de relaciones jurídicas de la sociedad socialista, por ser formales en el ámbito de la administración pública para la realización inmediata, práctica de funciones del estado y en la organización diaria de su actividad económica, cultural y defensiva. Garcini, H (1986)

Es por ello que la actividad única del estado socialista se proyecta en diferentes formas, diversidad que se deriva de su enorme volumen y de su carácter complejo. “la actividad del estado no puede verificarse en una sola forma. Así, el Estado materializa su actuar a través de las cinco funciones que desarrolla, en las que se encuentra la función legislativa, política, ejecutiva, jurisdiccional y administrativa.

Al analizar las funciones del estado, la autora considera que se hace necesario valorar teóricamente la función legislativa, ejecutiva, administrativa, producto a

la significación que se le atribuye a las mismas, para el ejercicio de la actividad del estado.

La función legislativa se dirige a crear el derecho, a formular reglas abstractas, que son las leyes, a ejercer la "potestad legislativa". Establece de manera general y obligatoria las normas por las que deben conducirse los integrantes del grupo social, así como la propia organización que esa sociedad adopta. El estado, a través de la función legislativa, establece los preceptos jurídicos, las reglas abstractas que juzga apropiadas a una determinada relación social que la norma ha de regir. Sólo interesa postular, siguiendo a Laband, (citado por Garcini, H, 1986), porque la potestad legislativa carece de límites, que el órgano legislativo puede siempre atraer hacia sí y apropiarse de cualquier materia sobre la que desee legislar.

La función legislativa, pese a su trascendencia y significación que del querer del Estado tiene, no es capaz de alcanzar por sí sola, los resultados que su ejercicio se propone. La ley, si no se aplica y ejecuta, no provoca medida fáctica alguna en cuanto a la mutación jurídica que la motivó como expresión de voluntad del órgano legislador. Garcini, H (1986)

Es necesario que el estado actúe materialmente, para que se satisfaga la necesidad social que originó la norma. La administración tiene la función de ejecutar las leyes, dentro del Estado su papel es mucho más relevante, puesto que de hecho ha devenido centro de gravedad de las tareas del estado y desenvuelve de modo primordial otro tipo de función que es la que tipifica su naturaleza, función que será objetivo de inmediato estudio la función administrativa. Garcini, H (1986)

Esta puesta en práctica de las directivas fijadas por la función gubernamental es justamente el objeto de la función administrativa, que va a actuar a través de los medios de servicio y de las empresas de interés general que ella administra. Se puede entonces, definir la función administrativa, por la gestión de empresas para dar satisfacción a las necesidades colectivas del público, dentro del marco de las directivas fijadas por los gobernantes. Garcini, H. (1986)

La realidad es que la función administrativa, constituye la médula del obrar de la administración, función que en su concepción y vigencia factual integra el medio que le permite intervenir en la vida social. Garcini, H. (1986)

Al analizar desde el punto de vista jurídico, los elementos antes expuestos sobre la actuación de la administración pública, la autora de esta investigación atribuye significación a los aspectos que teóricamente se han tratado, debido a las carentes investigaciones relacionadas con la preparación jurídica, para el proceso de formación y desarrollo de los recursos humanos.

Por lo que resulta oportuno tomar como punto de partida los criterios sobre el estado, desde el Derecho Administrativo, para posteriormente enfatizar en cuanto a la necesidad que existe en nuestro país del conocimiento y la cultura jurídica que deben poseer los ciudadanos de nuestra sociedad socialista.

Es por ello, que el estado cubano desde los inicios de la Revolución, implementó medidas para defender los intereses de la sociedad y convocó a la incorporación de jóvenes y adultos de procedencia humilde, a ocupar cargos de dirección sin una preparación previa, por lo que no tenían una adecuada preparación teórica y práctica para enfrentar dicha tarea.

Con el objetivo de superarlo de forma integral, donde se tuviera en cuenta los aspectos jurídicos refrendados en documentos normativos y legales como directivos, se crean escuelas de capacitación con el propósito de dotarlos de conocimientos esenciales. Estos constituyeron momentos de legítimo orgullo y gloria, luego de cuatro siglos , medio de ignorancia y sumisión. Gómez, C. (2004).

En la década del 70 se proyectó un plan de perfeccionamiento para directivos en función, que al ser centralizado no tenía en cuenta las características de los directivos en los diferentes contextos.

Con el Primer Congreso de PCC el líder de la Revolución Cubana, Fidel Castro Ruz, señalaba entre las principales tareas: la realización de cursos de superación a cuadros de nivel superior, medio , básico, y reseñaba: “No disponemos todavía de todos los cuadros, pero no desmayaremos en el propósito de lograrlo”. Gómez, C. (2004).

El rasgo distintivo de esta década es la creación aulas en todo el país, que se caracterizaban por la formación masiva de maestros para todo el Sistema Nacional de Educación, creación de las Escuelas Básicas de Instrucción Revolucionaria (EBIR) y se aprueban las tesis de la Política de Cuadros en el I Congreso del Partido Comunista de Cuba.

En estos años, se experimentó un impresionante desarrollo económico, el que, sin embargo, no marchaba acompañado de una estrategia para la preparación y la superación de los cuadros. Ese tema no formaba parte de la conciencia de la gran mayoría de los dirigentes. Pero además se incluyó el fortalecimiento del partido y las organizaciones de masas, así como la delimitación de las funciones del estado y del partido, concluyendo con la realización del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba en diciembre de 1975, el que trazó toda la estrategia posterior de desarrollo político, económico y social del país. Ramos A, (2008)

Debido a la necesidad existente del estado, en cuanto al estricto cumplimiento de las normas y el obrar, con el fin de materializar sus propias funciones. No solo desde el Derecho Administrativo se le da una visión al orden jurídico, sino que visto desde el Derecho Constitucional se le atribuye significación, mediante la puesta en vigor de la Constitución de la República de Cuba en el año 1976, denominada por varios estudiosos de la materia de leyes, como la Carta Magna, Ley de leyes.

Con la disposición de este instrumento jurídico, el estado estableció las pautas por la que se rige para garantizar la atención de los ciudadanos, en la que en su artículo 9, el estado en su actuar debe realiza la voluntad del pueblo trabajador, encauza los esfuerzos de la nación en la construcción del socialismo; mantiene y defiende la integridad y la soberanía de la patria. Garantiza la libertad y la dignidad plena del hombre, el disfrute de sus derechos, el ejercicio y cumplimiento de sus deberes y el desarrollo integral de su personalidad; afianza la ideología y las normas de convivencia y de conducta propias de la sociedad libre de la explotación del hombre por el hombre; protege el trabajo creador del pueblo y la propiedad y la riqueza de la nación socialista; dirige planificadamente la economía nacional; asegura el avance educacional, científico, técnico y cultural del país.

Además de establecer en su artículo 39 que el estado orienta, fomenta y promueve la educación, la cultura y las ciencias en todas sus manifestaciones. El estado proporciona múltiples facilidades de estudio a los trabajadores a fin de que puedan alcanzar los más altos niveles posibles de conocimientos y habilidades. La ley precisa la integración y estructura del sistema nacional de

enseñanza, así como el alcance de la obligatoriedad de estudiar y define la preparación general básica que, como mínimo, debe adquirir todo ciudadano. Es por ello que al promulgarse la Constitución de la República de 1976, se dispusieron normas legales dirigidas a la formación y el desarrollo de los recursos humanos en el país, donde se potenciaba la preparación no solo del directivo como se relacionaba con anterioridad, sino que ampliaba la capacitación de todos los trabajadores, como se estableció en el Decreto número. 42 de fecha 24 de mayo de 1979, que regula el Reglamento General de la Empresa Estatal, dictado por Fidel Castro Ruz, Presidente del Consejo de Ministros, donde se dispuso en su artículo 73, que de acuerdo con la legislación y demás disposiciones vigentes en materia de capacitación, la empresa asegura la formación de nuevos trabajadores calificados en sus propias dependencias, la enseñanza de nuevos oficios y la elevación sistemática de su nivel profesional.

En este periodo de consolidación de las bases de la formación y desarrollo de los recursos humanos, se potencia el proceso de preparación de cuadros, debido a los avances sostenidos en el desarrollo socioeconómico del país, lo cual exigía que los cuadros elevaran su preparación técnica y económica. Es por ello que la capacitación y superación de los cuadros se realizaba a partir de cursos y de otras vías, que da origen a la creación del ISDE y posteriormente del Sistema Único de Preparación y Superación de Cuadros Estatales y sus Reservas (SUPSCER), como entidad encargada de todo el trabajo con los cuadros.

En el año 1991 el país atraviesa una situación deprimente con el período especial debido al derrumbe del campo socialista, por lo que se encuentra el estado en la obligación de adoptar medidas para la institucionalización y sistematización del trabajo con los cuadros, como la disposición de normas legales que fundamentaran la creación de la Comisión Central de Cuadros y la asignación al Ministerio de Educación Superior de la función rectora en la preparación y la superación de los cuadros y reservas.

A partir de este suceso se inicia la estructuración del Sistema Nacional de preparación y superación de los cuadros a partir de la aprobación y puesta en ejecución de la Estrategia Nacional de Preparación y Superación de los Cuadros y sus Reservas de los OACE y CAP. Desaparece el ISDE, y se

encarga la capacitación de los cuadros a un equipo formado por el PCC, se elaboran las primeras estrategias ramales y territoriales de preparación y superación de cuadros y reservas. Ramos A. (2008)

En el período de 1999 - 2000, se concluye el proceso de institucionalización del sistema de trabajo con los cuadros, se aprueban y ponen en vigor los documentos rectores que norman la preparación de los cuadros y reservas, en las que se encontraban el Código de Ética de los Cuadros y el Decretos-Ley No. 196 de fecha 15 de octubre de 1999, que dispone en su artículo 12, los requisitos generales que necesitan cumplir los cuadros, para ocupar cualquier cargo, en los que se encuentra el comportamiento laboral y personal ético, capacidad de dirección y organización, grado de conciencia y responsabilidad ante el trabajo, dominio y conocimiento de la actividad que va a dirigir, nivel profesional o técnico adecuado, resultados satisfactorios en el trabajo, prestigio y reconocimiento social.

En la propia norma legal se dispone en su artículo 32, que la labor de preparación y superación es un proceso sistemático y continuo de formación y desarrollo de los cuadros y sus reservas a todos los niveles. Los órganos, organismos y entidades nacionales aplican la política de formación y preparación de sus cuadros, así como apoyan, controlan y ejecutan, dichas actividades en el sistema de su competencia. Donde se define que el Ministerio de Educación Superior (MES), dirige y controla, acorde con la política trazada por el Gobierno en coordinación con los organismos de la Administración Central del Estado y los gobiernos territoriales, la preparación y superación de los cuadros y sus reservas.

A partir de las disposiciones legales que disponían el proceso de formación de cuadros, en el periodo 2001-2010 se generaliza un plan de formación de cuadros y reservas que se materializaba, mediante la Estrategia Nacional de Preparación y Superación de Cuadros del Estado y el Gobierno y sus Reservas (ENPSCR) que fue modificada, a partir de enero del 2005, acorde a las nuevas condiciones del país, inmerso en la batalla de ideas, proceso en el cual los dirigentes juegan un papel fundamental. De ahí que la preparación es concebida integralmente y se organiza como un sistema compuesto por cuatro componentes esenciales: defensa, técnico profesional, dirección y económico. Ramos, A (2008)

Por otra parte el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), es el organismo encargado de proponer, dirigir y controlar la política de empleo y de capacitación de los trabajadores. Para tales efectos la Resolución No. 29 de fecha 12 de enero de 2006, establecido por el MTSS, Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales, donde en su artículo 2 del citado reglamento, se define la capacitación como el “conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones, para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.

En el año 2010, se decide por la dirección de país establecer nuevas bases legales, para actualizar el modelo económico cubano, se modifica la Estrategia Nacional de Preparación y Superación de los Cuadros del Estado y del Gobierno y sus Reservas, con la finalidad de dirigir acciones formativas, bajo el principio de una sólida educación político e ideológico, en administración-dirección y Técnico-profesional; la actualización continua de los conocimiento y habilidades durante su vida profesional, lo que contribuye, de forma sistemática, a la elevación de la eficiencia y calidad en el cumplimiento de sus funciones y al desarrollo de una cultura general superior.

Por otra parte, se establecen contenidos generales imprescindibles que se estructuran de acuerdo con la categorización de los cuadros, y se aprueban centralmente.

Por tanto resulta oportuno hacer mención de los contenidos generales:

1. Preparación política e ideológica.
2. Preparación en Seguridad y Defensa Nacional y Territorial y en Defensa Civil.
3. Preparación Técnico-Profesional.
4. Preparación en Administración-Dirección: abarca el conjunto de temáticas principales dirigidas a preparar a los cuadros y sus reservas, acorde a las funciones de los cargos, para coadyuvar a elevar la eficiencia en su gestión e incluye, integradas, la preparación en dirección, económica, jurídica, así como el uso de la información y otras que se determinen, a partir de su función administrativa, ejecutiva o empresarial.

- Preparación en Dirección
- Preparación Económica
- Preparación en el uso de la información
- Preparación jurídica.

En el caso particular de la preparación jurídica, que constituye el campo de esta investigación, debe señalarse que tiene como objetivo dotar de conocimiento y de una cultura de respeto a la constitución, las leyes y otras normas legales, que contribuyan a elevar la disciplina laboral, social y el cumplimiento de los principios éticos.

La autora refiere que la preparación jurídica de los recursos humanos, no ha sido tratada con profundidad desde la teoría como una materia de vital significación, para potenciar los conocimientos y de manera general elevar la cultura jurídica de los recursos humanos en las empresas estatales. Resulta pertinente agregar que en los documentos rectores y disposiciones legales, para la formación de cuadros y reservas, se le da un tratamiento al contenido jurídico, de tal manera que es atendida solo una parte de los recursos humanos (cuadros y reservas). Es por ello, que se fundamenta el criterio de que la preparación jurídica no solo debe ser vista desde la teoría, para cuadros y reservas, sino que debe ser un aspecto a priorizar en los demás recursos humanos (trabajadores).

En el periodo de 2010-2015, a raíz de la aprobación en el VI Congreso del PCC de los lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución, se encaminaron un conjunto de acciones para lograr el cumplimiento de los mismos. Es por ello que se derogaron un conjunto de normas legales de diferentes índoles y se dispusieron nuevas que estuvieran atemperadas a los cambios.

Para reorganizar el ámbito laboral en las entidades estatal cubanas, se estableció la Ley No 116 Código de Trabajo de fecha 20 de diciembre de 2013, aprobada en la Asamblea Nacional del Poder Popular, con el objetivo de legislar el derecho de trabajo del estado cubano y aplicar este elemento esencial de conformidad con los fundamentos políticos, sociales, económicos dispuestos en la Constitución de la República.

En el contenido de dicha disposición no refiere algún aspecto en el que se trate la preparación jurídica de los recursos humanos, se disponen articulados que

describan el proceso de formación y desarrollo de los recursos humanos. Para profundizar con el contenido de la norma en su artículo 39, define que el empleador tiene la obligación de organizar la capacitación de los trabajadores en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios y los resultados de la evaluación del trabajo.

El plan de capacitación se elabora teniendo en cuenta el plan o presupuesto y se aprueba en el órgano colegiado de dirección al nivel que corresponda. El empleador, para organizar cursos de capacitación con trabajadores de nueva incorporación, tiene que comprobar que no existen jóvenes próximos a graduarse, preparándose en el sistema regular de educación, en la cantidad y especialidad demandada. En el artículo 40 se define que los trabajadores tienen derecho a estudiar bajo el principio de utilizar su tiempo libre y a partir de su esfuerzo personal, excepto los casos de especial interés estatal.

Por otra parte el artículo 41, especifica que el empleador posibilita al recién graduado su adaptación laboral, la preparación complementaria para desarrollar los conocimientos adquiridos y las habilidades prácticas, que le permitan desempeñar el cargo que ocupa o el que pasará a ocupar. La duración de la preparación es determinada por el empleador, en dependencia de la complejidad del trabajo y los conocimientos del trabajador.

Con la puesta en vigor de la normativa tratada con anterioridad, se dispusieron otras que complementarias en la que se encontraban el Decreto No. 326, Reglamento del Código de Trabajo de fecha 12 de junio de 2014, emitida por el Presidente del Consejo de Ministros, que refiere en su artículo 30, que la entidad organiza la capacitación y superación de los trabajadores, en correspondencia con lo establecido por los Ministerios de Educación y Educación Superior, en lo que a cada uno compete. Excepcionalmente, cuando sea necesario organizar cursos de capacitación con trabajadores de nueva incorporación, reciben una remuneración equivalente al salario mínimo vigente. Por tanto la autora de la presente investigación, sostiene que el proceso de formación y desarrollo de los recursos humanos (cuadros, reservas y demás trabajadores) es un fenómeno universal con diferentes fundamentos, como sistema incluye acciones de formación en diversas materias como jurídica, económicas, dirección, entre otras, que además debe ser concebida como un proceso integral, sistemático y continuo de formación y desarrollo de los

mismos, en correspondencia con los objetivos estratégicos de cada organización.

Conclusiones

Con lo antes expuesto se considera, que aún cuando no es tratada la preparación jurídica de los recursos humanos en las disposiciones vigentes, resulta evidente que exista un estricto cumplimiento de las normativas legales establecidas de diferentes índoles en materias laborales, económicas, mercantiles en las empresas estatales, deben existir un recurso humano preparados en este sentido. Por lo que no se concibe un adecuado funcionamiento organizacional de las entidades estatales, sin que sus miembros carezcan de conocimiento y preparación de disposiciones jurídicas constitucionales, laborales, económicas, civiles.

Es por ello que la preparación jurídica juega un papel primordial, en cuanto a cumplimiento de obligaciones laborales, conocimiento de sus derechos y sobre todo el comportamiento de los individuos en la sociedad y ámbito laboral, así como los efectos que produce en caso de violentar lo establecido por el Estado.

Bibliografía

1. Asamblea Nacional del Poder Popular (2002) Constitución de la República de Cuba. La Habana.
2. Asamblea Nacional del Poder Popular (2013) Ley No 116 Código de Trabajo.
3. Acosta, Yannia Adis / Herrero Batista, Armando Olivé. Diseño del procedimiento para la formación y desarrollo de los trabajadores como parte del sistema de gestión de recursos humanos. [en línea]. Disponible en: <http://innovacion.las tunas.cu/vol12No1/4.htm> (Consultada 2014/9/15)
4. Alagares Marrero Yrma. Gestión del proceso de formación de los profesores en las aldeas universitarias del Eje Barlovento. Disponible en: <http://www.monografia.com>. (Consultada 2014/11/16)
5. Bauzá Vázquez, Eriberto (2006). Modelo para la Formación y Desarrollo de la Cultura Organizacional en Instituciones de Educación Superior Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Estudios de Educación Superior Manuel F. Gran. Universidad de Oriente.

6. Bauzá Vázquez, Eriberto / Bermúdez Laguna Francisco.(s/a) La Gestión de los Recursos Humanos en el contexto actual .pág 12
7. Bassas Cadierno , D.G. (2010): La capacitación en los Recursos Humanos en las empresas cubanas" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, Nº 125. <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2010/aelh.htm> (Consultado: 2014/ 12 / 04)
8. Bello M. Capacitación del personal. Disponible en: <http://www.alastoringenieria.cubaindustria.cu/Boletines/012006/web/Obras/Gestiondelconocimiento.htm>
9. Beer, M (1992). Gestión de Recursos Humanos. Madrid. Ed. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
10. Buckley, R (1991). The Teory and Practice of Training. (Ide) Editorial Díaz Santos, S.A, España.
11. Chiavenato, Idalberto (1990). Administración de los Recursos Humanos": Liderazgo (2da) Editorial Atlasm México.