



Junio 2009

¿APRENDO TRABAJANDO O APRENDER PARA TRABAJAR?

Msc. Zahira Ojeda Bello
Lic. Misalys Hernández Pérez

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Ojeda Bello y Hernández Pérez: *¿Aprendo trabajando o aprender para trabajar?*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, junio 2009. www.eumed.net/rev/cccss/04/obhp.htm

RESUMEN

Los jóvenes cubanos, a diferencia de lo que viven muchos jóvenes en el mundo tienen garantizado el empleo y una legislación que los protege. Una vez graduados deben cumplir su servicio social y además se prevé una etapa de adiestramiento laboral, para lograr la adaptación y capacitación como trabajador en una entidad. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para la formación integral de los recién graduados el cumplimiento coherente de su adiestramiento laboral, el presente trabajo se propone como objetivos elaborar un conjunto de recomendaciones encaminadas al perfeccionamiento del ordenamiento para los recién graduados que son ubicados para ejercer funciones docentes. Para la realización del estudio se emplearon los métodos de investigación de análisis lógico - jurídico, análisis histórico - jurídico de las normas, análisis exegético – analítico y empírico. El trabajo está estructurado en dos capítulos, el primero con referencia al adiestramiento laboral y al servicio social como objeto del Derecho laboral y sus generalidades en cuanto al empleo en el plano internacional, el

empleo en los jóvenes, el servicio social y adiestramiento laboral en el derecho comparado, así como los principios y fundamentos de la política de empleo en Cuba. Un segundo capítulo donde se invoca el marco jurídico general del adiestramiento laboral y el servicio social en nuestro país, con énfasis en el procedimiento que se sigue para la selección y formación del personal docente en los centros de Educación Superior. Se identificaron lagunas, colisiones y deficiencias en la regulación jurídica en torno al cumplimiento del servicio social y el adiestramiento laboral para los recién graduados que se incorporan a las instituciones docentes. Para lo cual enunciaron conclusiones y recomendaciones que permiten fundamentar la necesidad de modificar la Ley 1254/73 sobre el servicio social y la Resolución 65/01 del Ministerio de Educación Superior.

(ABSTRACT)

Unlike young people around the World, Cuban youngs have their job when they graduate from collage and legislation the Project them. Once they have graduated they must accomplish a social service and during this period of time they receive a special training in order to have a better qualification as a worker within an entity. Taking into conderation the importance of this training for university graduate students, the aim of the present investigation is to elaborate a set of suggestions to improve the legal code for graduate youngs who are suppose to work for the educational system. For the development of this work different methods of investigation were employed, such as the legal and historical analisis of rules and empirical method among others. The work is divided into two chapters. The first one makes reference to the labour training as the object of the labour law and its relation with employment in the international field, employment for young people, the social service and principles and fundamentals of the policy of employment in Cuba. The second chapter is about the general legal framework related to the labour training and the social service in our country, highlighting the procedure followed to select and qualify the educational staff that works in college. Some difficulties and problems in relation to graduate people were found. That is why this work exposes some suggestions to support the need of the modification of the law 1254/73 about social service and the Resolution 65/01 of the Ministry of High Education.

PALABRAS CLAVES

- Servicio social
- Adiestramiento laboral
- Empleo

La compleja situación internacional tanto por los cambios económicos que se han registrado en las últimas décadas, como por el rápido avance de las tecnologías, han traído como consecuencia la agudización de la problemática del empleo. El creciente desempleo mundial de los últimos años ha afectado especialmente a la juventud, situándola en un estado de incertidumbre en el plano económico y social.

A pesar de ser los jóvenes los más preparados y naturalmente condicionados para asumir las nuevas tecnologías y la llamada “sociedad del conocimiento”, por lo general en la actualidad son los más afectados por la falta de oportunidades en el mercado del trabajo, los índices del desempleo, el subempleo y la inestabilidad laboral.

Los jóvenes cubanos, además de la preparación que reciben para la inserción laboral, tienen garantizado el empleo y una legislación que los protege. Incluso, teniendo en cuenta sus carencias formativas, al acceder a una entidad laboral, se prevé una etapa de adiestramiento para facilitar el proceso de adaptación y capacitación como trabajador.

Cuba cuenta con un índice de desempleo juvenil que está muy por debajo de su comportamiento a nivel internacional y tiene la particularidad de ser en muchos casos un desempleo selectivo. En ese sentido, el país logró disminuir considerablemente los índices de desempleo existente en los años noventa, hasta obtener la condición de lo que técnicamente se conoce como “pleno empleo”.

Los orígenes de la política laboral de la Revolución cubana lo encontramos en la Generación del Centenario, en los asaltos a los cuarteles Moncada y Carlos Manuel de Céspedes. Las problemáticas que aquejaban a la sociedad cubana prerrevolucionaria, quedaron identificadas por nuestro Comandante en Jefe en su alegato “La Historia me Absolverá”, y al hacer referencia a la situación del empleo señalaba las dificultades que tenían los jóvenes para acceder a un puesto, al plantear que:

“(...) 10 mil profesionales jóvenes: médicos, ingenieros, abogados, veterinarios, pedagogos, dentistas, farmacéuticos, periodistas, pintores, escultores, etcétera, que salen de las aulas con sus títulos deseosos de luchar y llenos de esperanza para encontrarse en un callejón sin salida, cerradas todas las puertas (...)”¹

Desde el primero de enero de 1959 y hasta la actualidad la política de empleo en nuestro país ha tenido numerosas variantes que han estado determinadas por las condiciones y necesidades económicas y sociales que el país ha ido enfrentado. El objetivo central desde sus inicios estuvo identificado en revertir radicalmente la terrible situación a partir de la incorporación de las grandes masas al desarrollo económico y social del país.

El empleo de la fuerza de trabajo calificada egresada de nivel superior tiene sus antecedentes en el Servicio Rural que los egresados de Ciencias Médicas y Estomatológicas realizaron desde principios de la Revolución. Esta experiencia se extendió a todos los egresados del país y se hizo efectiva a partir de la

¹ Alegato La Historia me Absolverá. Pág. 10

promulgación de la Ley 1254 de 2 de agosto de 1973 conocida como “Ley de Servicio Social” y su Reglamento, el Decreto 3771 de 5 de junio de 1974.

En ambos cuerpos legales quedó establecido el deber, no sólo de todo egresado de nivel superior sino también de nivel medio (ambos de cursos regulares), de cumplir tres años de vinculación laboral en el lugar donde la sociedad y la economía del país los necesitara, siempre y cuando no hubiera cumplido con el Servicio Militar Activo. En este periodo se incluye el adiestramiento laboral como el medio de preparación para ocupar posteriormente determinado puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta la legislación vigente para el cumplimiento del servicio social y el adiestramiento laboral para los egresados de la Educación Superior y del nivel técnico profesional hacen obligatorio su cumplimiento por parte de las administraciones y de los graduados, a partir de la correcta interpretación de los términos que se incluyen en cada una de ellas.

Para el caso de los graduados que son ubicados para ejercer funciones docentes, tomando en consideración las características de la actividad en la cual se desempeñarán; el proceso de selección y formación requiere de requisitos que la Resolución 65 de 9 de mayo de 2001, del Ministerio de Educación Superior establece en su articulado.

A pesar de la preocupación que siempre ha mostrado el Estado cubano por garantizar la continuidad en la formación de los jóvenes y las regulaciones específicas que el Ministerio de Educación Superior ha establecido para los egresados de la Educación Superior y del nivel técnico profesional que se incorporan a los Centros de Educación Superior a dar cumplimiento a su servicio social y dentro de este, su periodo de adiestramiento laboral se aprecian insatisfacciones por parte de los adiestrados y administrativos que no ven cubiertas sus necesidades.

Los elementos que más resaltan están relacionados con el hecho de la incorporación creciente durante los últimos años de un gran número de graduados de especialidades cuya formación no incluyó un contenido pedagógico al que se enfrentan desde el primer día que ingresan en un Centro de Educación Superior. Unido a ello, en la Educación Superior cubana aumenta el número de procesos en los que debe desempeñarse el profesor universitario, cuya función ocupa un recién graduado, al cual se le unen gran cantidad de tareas a cumplir en poco tiempo.

Para el recién graduado su etapa de adiestramiento laboral, durante el cumplimiento del servicio social, reviste gran importancia por cuanto le permite reconocerse, crecer y aprender como una necesidad vital para lograr un desempeño satisfactorio en la vida laboral. Para las administraciones, es también importante, por cuanto aseguran crear y conservar una fuerza de trabajo talentosa que le permitirá tener una organización empresarial coherente y eficiente; todos estos constituyen elementos que se han tomado en cuenta para realizar esta investigación, partiendo de su incidencia en el desarrollo de la sociedad cubana.

Los métodos análisis lógico - jurídico, análisis histórico - jurídico de las normas, análisis exegético – analítico y empírico fueron la base para la realización de

nuestro estudio, por cuanto se profundizó en el pasado de la institución, teniendo en cuenta los hechos históricos que han incidieron en su evolución. Se emplean como fuentes del conocimiento la literatura general y especializada en cuanto a doctrina y disposiciones vigentes en otros países y sistemas de Derecho, se procedió al análisis de las normas en su contexto normativo y social y se utilizaron además la técnica de la observación, la revisión de documentos, el experimento social como base para conocer la forma de realización de ciertas relaciones sociales o la necesidad de una determinada normativa, así como el cuestionario y la entrevista, aplicado con el objetivo de comprobar la correspondencia existente entre el Derecho y las relaciones socioeconómicas sobre las que se erige y tutela el adiestramiento laboral y el servicio social.

Si logramos que la legislación laboral vigente en Cuba en torno al servicio social y adiestramiento laboral de los recién graduados que ejercerán funciones docentes se interprete correctamente, estaremos en presencia de un orden jurídico coherente, que responda al momento histórico concreto y que resolvería disímiles situaciones que se susciten en el marco del Derecho Laboral Cubano, así como que pueda servir de punto de partida para posteriores estudios, apoyo a la docencia de los estudiantes y profesores de Derecho, y otros especialistas.

El empleo en muchos ordenamientos jurídicos es considerado un derecho y un deber social, sin embargo, el derecho a disfrutar de un puesto de trabajo que le permita al individuo cumplir con sus más elementales obligaciones personales, familiares o sociales, no ha pasado de ser un privilegio, una aspiración que, por razón de la estructura económica social en que se desenvuelven muchos países subdesarrollados fundamentalmente y el mundo entero en sentido general, sólo pueden disfrutarla pocas personas, por lo menos en los términos de lo que se puede denominar un empleo estable, digno y suficientemente remunerado.

En Cuba la política de empleo se sustenta en el modelo social cubano, en el cual resalta como principio ético y humano que en esta sociedad justa, el hombre no puede sobrar y siempre debe tener espacio su inserción en la vida laboral útil, hecho que ha hecho posible avanzar hacia el pleno empleo y conservar esta conquista revolucionaria.

En los últimos años, en el caso particular de los jóvenes, se han concebido diferentes programas, no solo para eliminar lo que se reconoce oficialmente como desempleo, sino para asegurar ubicación laboral a todos los jóvenes que estén en condiciones para trabajar y vincular a instituciones laborales o estudiantiles a todos aquellos que rompieron esos vínculos, independientemente de las causas que lo hayan provocado.

Como ejemplos de los Programas concebidos por el Estado Cubano para los jóvenes están: el estudio como fuente de empleo, que ha permitido que jóvenes antes no vinculados a la vida laboral, estudien, reciban un estipendio y puedan lograr una mejor calificación; el incremento de planes especiales como la formación de maestros primarios, profesores de secundaria básica y de computación, así como enfermeros y trabajadores sociales. Todos ellos, con libre

acceso a los estudios de nivel superior según vayan venciendo las asignaturas correspondientes.

El Servicio Rural Médico y Estomatológico, que durante los primeros años del triunfo de la Revolución, cumplieron los graduados de estas especialidades, constituye el antecedente más significativo para el empleo de la fuerza de trabajo que egresa del nivel superior.

Esta experiencia se extendió a todos los egresados del país y se hizo efectiva a partir de la promulgación de la Ley 1254 de 2 de agosto de 1973 conocida como "Ley de Servicio Social" y su Reglamento, el Decreto 3771 de 5 de junio de 1974.

La Ley del Servicio Social, reconoce como un deber de los graduados poner al servicio de la sociedad los conocimientos que han adquirido, como forma de retribuir el trabajo y esfuerzo que ha hecho posible su aprendizaje. El desarrollo del país en la construcción de la sociedad socialista demanda, por tanto, la participación de toda la fuerza técnica, científica y cultural que anualmente egresa de las universidades y de los centros de la educación técnica y profesional.

Queda definido, así mismo el periodo por el cual se extiende el servicio social y por ello el artículo 3 determina que tendrá una duración de 3 años.

En cumplimiento a la disposición final primera de la Ley 1254/73 se dicta el reglamento de esta ley mediante el Decreto 3771/74, en el que se amplían algunos contenidos referidos en la ley, pero en muchos casos se reiteran los mismos postulados, lo que hace que el reglamento sea repetitivo y no establezca otros aspectos importantes para el desarrollo del periodo durante el cual el graduado esté en su servicio social.

Ambos cuerpos legales, al haber sido dictados hace más de 30 años, no reflejan todos los cambios que en materia de servicio social hoy se manifiestan en nuestro país, tanto es así que muchas de sus disposiciones ya han sufrido cambios con el paso del tiempo, aunque el objetivo central de este periodo no ha variado.

Durante el servicio social, el recién graduado cumple su periodo de adiestramiento por cuanto esta se ubica dentro del primero, con la diferencia que este último es por una duración de 3 años, excepto en el caso que se explica anteriormente y el adiestramiento laboral tiene una duración de hasta dos años.

Existe una tendencia a confundir ambos términos, sin embargo, desde el punto de vista etimológico adiestramiento significa: enseñanza o preparación para alguna actividad o técnica. Otros significados indican que es la acción o efecto de adiestrar o adiestrarse y adiestrar es enseñar, instruir, aconsejar, guiar, encaminar, conducir.² De manera que el adiestramiento le permite al recién graduado adquirir las habilidades necesarias para un puesto de trabajo que ocupará y el servicio social es un deber con la sociedad.

El modo de adiestramiento laboral, posibilita al recién graduado su adaptación laboral y la preparación complementaria para la adquisición de conocimientos y

² Diccionario Dialéctico de español elemental. Ediciones sm. Madrid

habilidades específicas que le permitan asumir con eficiencias las funciones inherentes a los cargos a los que sean destinados. De ahí la importancia de este periodo, por cuanto los recién graduados en la mayoría de los casos se inician en la vida laboral.

Todo lo anterior indica la necesidad de buscar mayor efectividad en la etapa de adiestramiento laboral, por la importancia que reviste para el desempeño futuro del recién graduado.

La experiencia en la aplicación de las normativas referentes al adiestramiento laboral, las irregularidades y deficiencias de las administraciones al respecto, la necesidad de adecuarlas a la política laboral y salarial actual y la conveniencia de perfeccionar la atención y preparación de los recién graduados, motivó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de nuestro país, a emitir la Resolución 9/2007, que constituye la legislación de más reciente creación. El texto regula los elementos más significativos para el adiestramiento laboral de los graduados de la enseñanza superior, técnica superior de la Educación Superior y técnica profesional.

Esta Resolución 9/07 es aplicable en todas las entidades, las que deberán garantizar la formación integral del recién graduado; asegurar su participación en actividades de postgrado; complementar su formación con prácticas relacionadas con su perfil profesional; motivarlos en el trabajo y conocer las cualidades, posibilidades y perspectivas para su definitiva ubicación. De ahí que el adiestramiento laboral sea una necesidad no solo para el adiestrado sino para las administraciones.

Se destaca la inclusión en esta resolución de una definición de adiestramiento laboral, hecho que en anteriores cuerpos legales no se aprecia. En tal sentido se define en su artículo 2 al adiestramiento laboral como: *“... el modo de formación que posibilita al recién graduado su adaptación laboral y preparación complementaria para consolidar y desarrollar los conocimientos adquiridos y el desarrollo de habilidades prácticas que le permiten estar preparados para asumir un cargo determinado en la entidad laboral donde fue asignado”*.³

Una premisa fundamental que debe cumplir el adiestramiento laboral es su vinculación estrecha con la adecuada correspondencia entre la formación recibida y la ubicación laboral del egresado.

En tal sentido se pronuncia la norma al momento de establecer los objetivos para el adiestramiento laboral, y se aprecian, además, nuevos elementos que hasta el momento no se tomaban en cuenta por la legislación y este es el hecho de la participación del egresado en actividades de postgrado, artículo 3, inciso b) de la Resolución 9/07. Este nuevo elemento muestra el interés del Estado cubano en la formación continua de las generaciones más jóvenes, por cuanto no basta con los conocimientos que estos reciben en sus respectivas enseñanzas para dar

³ Resolución 9 de 2007 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sobre el tratamiento a los recién graduados durante el periodo de adiestramiento laboral.

respuesta a todas las problemáticas que el mundo moderno presenta cada día y que requieren estar preparado desde la ciencia.

Otro elemento a destacar en la nueva resolución es la estructuración de la norma, por cuanto se logra una determinación clara de elementos importantes como: definiciones, objetivos, sujetos a los que se les aplica la normativa, duración de la etapa de adiestramiento, la figura del tutor, el plan individual, la evaluación, tratamiento del pago, así como el control y registro del adiestramiento laboral.

Con la vigente resolución se amplían los sujetos del adiestramiento laboral, por cuanto en la derogada resolución 5/93 se determinaban como adiestrados aquellos que eran asignados de forma centralizada a las entidades a partir de las necesidades presentadas por éstas, así como los graduados de los centros docentes de los Organismos de la Administración Central del Estado y de los Órganos Locales del Poder Popular que tuvieran aprobados sus planes y programas de enseñanza por el Ministerio de Educación; los graduados incluidos en la reserva calificada atendida por las Direcciones de Trabajo del Poder Popular, asignados por éstas a las entidades para cubrir plazas vacantes y a los egresados de 12 grado con curso de formación profesional cuando fueran a ocupar cargos técnicos.

El periodo de adiestramiento se define hasta dos años para los recién graduados que se preparan para ocupar cargos en la categoría de técnicos y hasta un año, para los recién graduados que se preparan para ocupar cargos de las categorías ocupacionales de trabajadores administrativos, de servicios y operarios, pudiendo en ambos casos darse por culminado el periodo de adiestramiento laboral. Se aprecia, por tanto una diferencia sustancial por cuanto en la anterior resolución solo se establecía un periodo único de dos años.

Se identifica al tutor como la persona que se encargará de supervisar al recién graduado para el logro de las acciones previstas en su programa de adiestramiento. Es sustancial el incremento de los aspectos que en torno a la figura del tutor se incorporan en esta resolución, por cuanto no solo se precisa la responsabilidad que tiene el tutor en la atención de los adiestrados, sino que además se determinan otros elementos como: la cantidad de adiestrados que como máximo puede atender cada tutor, quién designará cada tutor y la estimulación por la actividad que realice, entre otros aspectos.

La evaluación del adiestrado constituye una etapa de importancia trascendental al permitir una valoración integral del cumplimiento o no las acciones que debe desarrollar el recién graduado durante el periodo de adiestramiento. A partir de la resolución 9/07 se deja determinado un capítulo para el tratamiento de la evaluación y se precisa que esta deberá hacerse trimestralmente y al concluir el periodo se deberá realizar una evaluación final. Hasta el momento se había determinado por las anteriores regulaciones, que se realizarían evaluaciones parciales, pero no se determinaba el intervalo de tiempo para su realización. Se aprecia, además un paso de avance en los contenidos previstos en la actual norma para esta etapa de evaluación, por cuanto se incluyen, por ejemplo los aspectos a tener en cuenta para evaluar al recién graduado.

Tanto la derogada resolución 5/93 y como la vigente Resolución 9/07, excluyen para su aplicación a los recién graduados que se destinan a funciones docentes, de investigación, artísticas y periodísticas, los egresados de centros del sistema nacional de salud, los seleccionados como reserva científica y los que se incorporan a actividades o ramas cuya exclusión es aprobada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para todos estos casos las propias resoluciones acreditan que se regirán por regulaciones específicas.

Teniendo en cuenta la demanda de fuerza de trabajo calificada de nivel superior que se requiere para el desarrollo de la docencia, así como la renovación del claustro de profesores e investigadores, los centros de educación superior incorporan cada año un grupo creciente de jóvenes recién graduados para el cumplimiento de servicio social y dentro de este su adiestramiento laboral.

En tal sentido la Resolución 65/01 "Reglamento para la selección y formación del personal docente e investigadores en los centros de Educación Superior y las Unidades de Ciencia y Técnica adscritos al Ministerio de Educación Superior" establece los principios internos para lograr una adecuada preparación y formación integral de los graduados del nivel superior a fin de propiciar el desarrollo gradual de sus conocimientos y de las habilidades necesarias para su desempeño exitoso.

Para determinar los factores que inciden en la interpretación y aplicación de la legislación laboral de los recién graduados que se ubican en las instituciones para ejercer funciones docentes durante su adiestramiento debemos partir del análisis técnico de la resolución 65/01 y para ello lo primero es que esta tomó como norma base a la resolución 5/93. Sin embargo esta última ha quedado derogada por la resolución 9/07 "sobre el tratamiento a los recién graduados durante el periodo de adiestramiento laboral", lo cual amerita de inmediato adaptar la norma a los nuevos principios establecidos actualmente.

En el tercer por cuanto, la resolución 65/01 refiere ser una norma complementaria, sin embargo consideramos que se ha utilizado incorrectamente el término por cuanto tanto la resolución 5/93 como la resolución 9/07, exceptúan de su aplicación a los recién graduados que son ubicados en funciones docentes, por tanto la norma rectora propiamente ha excluido a este sector, objeto de nuestro estudio, por lo que obliga al legislador la elaboración de una norma propia que incluya todos los elementos específicos para este grupo; hecho que no sucede en la resolución 65/01, en la que se muestran lagunas que han favorecido interpretaciones inapropiadas, con la consiguientes insatisfacciones de adiestrados y administrativos.

En el artículo 5 se enuncian los requisitos para ingresar como adiestrados o reserva científica:

- a) *Ser graduado universitario.*
- b) *Tener cuatro o más puntos de promedio general al término de la carrera.*

c) *Ser seleccionado por la Comisión de Admisión creada al efecto.*⁴

Teniendo en cuenta estos requisitos, el artículo 6 establece el proceso de selección para ingresar como adiestrado o reserva científica y determina como primer paso crear la Comisión de Admisión y los miembros que formarán esta Comisión, donde se incluye al rector del Centro de Educación Superior, el Director de recursos Humanos, el Decano que corresponda y otras organizaciones estudiantiles de la entidad. El inciso b) establece que: *“Los Decanos propondrán a la Comisión los estudiantes de 4to año que pueden ser admitidos como adiestrados o reservas científicas.”*⁵

Este es un momento que de hecho se produce, pues la carrera va seleccionando desde años anteriores al quinto año, aquellos estudiantes que muestran aptitudes para desempeñarse como docentes y por lo tanto desde la formación de alumnos ayudantes y otras acciones en cursos de preparación pedagógica básica se van creando en estos estudiantes desde su formación de pregrado, habilidades que le permiten tener un mejor desempeño como futuros profesionales y docentes.

Teniendo en cuenta estos elementos consideramos que este inciso no debió incluirse en esta parte de la norma por cuanto el propio artículo plantea que el proceso de selección de los adiestrados se realiza tomando en cuenta los requisitos anteriormente enunciados y el primero de ellos plantea que debe ser graduado universitario y el inciso b), nos está haciendo referencia a un momento previo a la graduación del estudiante. De esta manera el inciso puede quedar enunciado en otra parte, dándole la facultad al decano de seleccionar a este grupo de estudiantes de cuarto año para ser admitidos, una vez graduados, como adiestrados.

En otro sentido el legislador pudo omitir el argumento que para el proceso de selección de los adiestrados es a partir de los requisitos, porque de hecho al hacerlo se manifiesta la contradicción que anteriormente se explica.

Como elementos presentes en el Capítulo III de la resolución 65/01 está la designación del tutor, sin embargo para esta figura tan importante para el proceso de formación de un adiestrado, la norma no deja claro el número máximo de adiestrados que podrá tuturar cada profesor experimentado.

Este hecho provoca que las administraciones les designan a un mismo tutor varios adiestrados, para los que el tutor no podrá desarrollar todas las acciones que de ser un número inferior a tres cumplirían los objetivos propuestos para el adiestramiento laboral.

Para los planes de formación la resolución establece que debe elaborarse para los dos años de adiestramiento laboral, definiendo las etapas y donde expresen altos contenidos de trabajo para que el adiestrado pueda demostrar todas sus potencialidades.

⁴ Resolución 65 de 2001 del Ministerio de Educación Superior. Reglamento de selección y formación del personal docente e investigadores en los centros de educación superior y las unidades de ciencia y técnica adscriptas al Ministerio de Educación Superior.

⁵ Idem.

Otro aspecto que queda expresado en la mencionada resolución 65/01 es la evaluación de los adiestrados, en tal sentido se hace referencia a los términos evaluación satisfactoria y evaluación no satisfactoria, lo que a nuestro criterio constituye una contradicción que deja abierta la interpretación y provoca por tanto disímiles formas de aplicarla.

La Instrucción 1/05 emitida por el Ministerio de Educación Superior, el 25 de octubre de 2005, regula lo referente a la evaluación de los resultados del trabajo para los profesores universitarios. En esta instrucción se expresa en su indicación cuarta, que la misma se hará de la forma siguiente: excelente, bien, regular, mal.

La problemática a la cual se enfrenta el intérprete de la norma puede derivar varias soluciones:

- Considerar como evaluación satisfactoria las categorías de excelente y bien, y como no satisfactoria las categorías de regular y mal.
- Considerar como evaluación satisfactoria las categorías de excelente y bien y regular, y como no satisfactoria la categoría de mal.

Por tanto creemos prudente que se aclare la norma en cuanto a este aspecto para que exista una correcta interpretación de la misma y tribute a su coherente aplicación.

De las encuestas realizadas a jóvenes docentes cuyo adiestramiento lo realizan o realizaron en el Centro Universitario Vladimir I. Lenin, y a administrativos que han tenido una mayor incidencia en el proceso de selección y formación de adiestrados se identificaron dificultades referidas al desconocimiento por parte de los recién graduados de las regulaciones vigentes para este periodo y este elemento se hace evidente cuando el mayor número de adiestrados encuestados así lo expresan.

Teniendo en cuenta las necesidades de fuerza de trabajo presentadas por el centro se hacen las solicitudes de los recién graduados que se requieren, no solo de las carreras que están en el Centro Universitario sino de otras especialidades cuyos graduados proceden de otras universidades del país. Este proceso se hace conforme a la asamblea de asignación de plazas, sin embargo en ocasiones los egresados reciben la ubicación directamente sin posibilidad de elegir. Hecho que incide en el estado de ánimo con la que este joven inicia su etapa laboral, por cuanto ingresa al centro con otras aspiraciones. Los encuestados al respecto refirieron desmotivación al haber tenido un ingreso como adiestrado de forma impuesta.

Los adiestrados y jóvenes encuestados refirieron conocer a su tutor, pero la mayor dificultad se identifica en las acciones que este realiza o realizó, para el caso de los que ya transitaban por el periodo de adiestramiento. En ocasiones el tutor no es la persona de mayores posibilidades para orientar y guiar a los adiestrados porque no es de la misma especialidad en la que se graduó el adiestrado o sencillamente porque las responsabilidades del tutor están dirigidas a cumplir con otras actividades y deja a un lado la atención que debe prestar al recién graduado.

Sobre los planes de formación se aprecia que los mismos no se realizan para los dos años, no se enuncian las etapas y muchas veces los adiestrados consideran que se les incluyen acciones cuyo contenido lo señalan entre alto y muy alto, de forma que excede las posibilidades con las que cuentan para ejecutarlo.

En cuanto a quién debe elaborar el plan de formación, se confunde la persona que debe elaborarlo con la persona que debe aprobarlo, por lo que la mayor cantidad de encuestados aprecian que el jefe de departamento es la persona que elabora el plan de formación, cuando en realidad el que debe elaborarlo es el tutor.

Consideramos, por tanto que los planes de formación, se elaboran por formalidad pero no son muestra de las necesidades reales de los adiestrados en el cumplimiento de los objetivos de este periodo, por lo que se violentan las etapas y por lo tanto la formación del recién graduado.

La evaluación de los docentes en la educación superior se realiza teniendo en cuenta los resultados alcanzados durante un curso escolar, de manera que aunque se supervisa el cumplimiento de cada objetivo de trabajo con carácter periódico, al finalizar el curso escolar es que se elabora una evaluación final. Para el caso de los adiestrados, la resolución 65/01 determina que el tutor deberá evaluar al adiestrado de forma parcial y al culminar el periodo de adiestramiento deberá emitir una evaluación final, sin embargo en cuanto a este aspecto no existe claridad por cuanto en las encuestas los adiestrados mostraron respuestas disímiles.

En sentido general los adiestrados coinciden en afirmar que el periodo de adiestramiento es necesario por cuanto completa la formación recibida en la enseñanza universitaria, sin embargo durante esta etapa falta orientación y compromiso del tutor en cuanto a lo que deben cumplir, hecho que incide en su correcto desempeño, por lo que desde otra óptica se debería supervisar el trabajo del tutor por cuanto es una actividad a desarrollar por este y sin embargo no siempre se le exige y se le mide en su evaluación docente.

Las evaluaciones deben realizarse de forma más sistemática, por cuanto no siempre cumplen con el plan de formación por falta de periodicidad en las evaluaciones.

El número excesivo de actividades que se les asigna y que no siempre están previstas en su plan de formación, en ocasiones atenta con la verdadera formación como docente y desde el punto de vista científico, por cuanto el centro cuenta con un número de docentes que dado el incremento de los procesos universitarios no es suficiente, lo que trae como consecuencia que los adiestrados desde su primer año de trabajo deban ocupar puestos de dirección que aunque no son siempre de corte administrativos, son de contenido metodológico y siempre implica realizar tareas para las que no están preparados, por lo que se deben incrementar las acciones de preparación metodológica directa a este grupo de docentes.

Como resultado del análisis y profundización del tema que exponemos y tomando como base los aspectos que constituyeron objetivos fundamentales de nuestro trabajo concluimos que la Ley No. 1254 de 2 de agosto de 1973 y su Reglamento,

el Decreto 3771 de 5 de junio de 1974, son obsoletas, por haber sido dictados hace más de 30 años y no se adaptan a las nuevas condiciones del país; la Resolución 9/2007 ofrece una más completa determinación para el cumplimiento del adiestramiento laboral, sobre todo por la estructuración de la norma; la Resolución 65/01 es obsoleta al tomar como norma base la Resolución 5/93, derogada por la Resolución 9/07, se aprecian en ella, además lagunas por cuanto debió determinar la definición de adiestramiento laboral para los sujetos a los que va dirigida, no determina los objetivos a cumplir por los recién graduados en adiestramiento laboral en los Centro de Educación Superior; se manifiesta colisión entre los requisitos que se exigen para ingresar como adiestrados y los pasos que se determinan para su selección, así como en lo referido a la evaluación al determinarse en la resolución 65/01 el término evaluación satisfactoria y no satisfactoria y en la instrucción 1/05, se utiliza el término evaluación de excelente, bien, regular y mal; la figura del tutor en la Resolución 65/01, no alcanza el papel que realmente debe desempeñar como guía del recién graduado.

BIBLIOGRAFÍA.

TEXTOS

- CASTRO RUZ, FIDEL. La Historia me absolverá. La Habana: Ed. Ciencias Sociales, 1981. 98p.
- CUBA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Material de estudio: Todo dependerá de nuestro propio esfuerzo. La habana: Ed. Política, nov. y dic. 2006. 15 p.
- Diccionario de la lengua española. ESPASA – CALPE. A. Madrid. 2005
- EGAS PEÑA, Dr. Jorge. El empleo, la estabilidad y las limitaciones a la libertad de contratación. En conferencia por el 50 aniversario de la Expedición del Código de Trabajo, 15 de nov. 1988. Pontífica Universidad Católica de Quito. 10 p.
- Informe final del Programa Presidencia Colombia Joven. Universidad de los Andes, facultad de Derecho. Centro de Investigaciones Socio – Jurídicas. Bogotá, Colombia, nov. 2004, 87 p.
- Revista Europea de Formación Profesional. Thessaloni Ki, CEDEIOP. N. 39. 2006. ISSN: 0258 – 7483. KIRPALS. Identidades laborales en perspectivas comparativas: el papel de las variables contextuales nacionales y sectoriales. P 23 – 49
- VIAMONTES GUILBEAUX, EULALIA. Derecho Laboral Cubano. Teoría y legislación. Ed. Félix Varela. La habana. 2006. p 208 – 214

ELECTRÓNICA

- Álvarez Moya, Carlos / Ana María García Ordanza. El tutor en el adiestramiento laboral del egresado de la Educación Técnica y profesional. 2005(en red) Disponible en: [http:// www.cmw.rimed.cu](http://www.cmw.rimed.cu) (Consultado el 24 de junio de 2007)
- Arocha Mariño, Carmen / Antonio Castillo Guzmán. Experiencia cubana en la organización de los servicios de salud, una alternativa ante la privatización. 2006 (en red) Disponible en: [http:// www.infomed.sld.cu](http://www.infomed.sld.cu) (Consultado el 24 de junio de 2007)
- Carreño de Celis, Ramón / Lourdes salgado González. Cronología de algunos hechos de interés para la Educación Médica Superior (1959 - 2001). 2002 (en red) Disponible en: [http:// www.infomed.sld.cu](http://www.infomed.sld.cu) (Consultado el 24 de junio de 2007)

- Carroscá Vizarreta, Ursula / Gina Bandelli Corigliano. Empleo juvenil en el Perú. 2004 (en red) Disponible en: [http:// www.monografias.com](http://www.monografias.com) (Consultado el 4 de junio de 2007)
- Colás Griñán, Msc. Sara. El neoliberalismo y la política de empleo en América Latina. 2005 (en red) Disponible en: [http:// www.monografias.com](http://www.monografias.com) (Consultado el 4 de junio de 2007)
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. 2005 (en red) Disponible en: [http:// www.goico.net](http://www.goico.net) (Consultado el 4 de junio de 2007)
- Cunza Vásquez, Yanina Edith. Demanda del empleo juvenil. 2006 (en red) Disponible en: [http:// www.monografias.com](http://www.monografias.com) (Consultado el 4 de junio de 2007)
- Dúente Quapper, K. estudio de buenas prácticas en orientación vocacional, laboral e intermediación laboral con jóvenes. 2006 (en red) Disponible en: [http:// www.interjuven.cl](http://www.interjuven.cl) (Consultado el 18 de mayo de 2007)
- García, Douglas. Programa de higiene y seguridad industrial – laboral. Oct. 2004 (en red) Disponible en: [http:// www.monografias.com](http://www.monografias.com) (Consultado el 24 de junio de 2007)
- Gaxiola, Mateo. Detección de necesidades de capacitación. 2005 (en red) Disponible en: [http:// www.monografias.com](http://www.monografias.com) (Consultado el 24 de junio de 2007)
- Informe anual de la organización Internacional del Trabajo en el año 2006. (en red) Disponible en: [http:// www.oit.org.com](http://www.oit.org.com) (Consultado el 4 de junio de 2007)
- Lafita Navarro, Caridad. El Código de trabajo veinte años después. 2005 (en red) Disponible en: [http:// www.monografias.com](http://www.monografias.com) (Consultado el 24 de junio de 2007)
- _____ . Desempleo juvenil: contrastes entre el mundo y Cuba. 2005 (en red) Disponible en: [http:// www.monografias.com](http://www.monografias.com) (Consultado el 24 de junio de 2007)
- Lemes Batista, Ariel. El empleo en Cuba. 2005. (en red) Disponible en: [http:// www.uclv.edu.cu](http://www.uclv.edu.cu) (Consultado el 18 de mayo de 2007)
- Luis Luis, María Josefa. La juventud de hoy y su derecho al empleo. 2005 (en red) Disponible en: [http:// www.uclv.edu.cu](http://www.uclv.edu.cu) (Consultado el 18 de mayo de 2007)
- Reglamento del Servicio Social. Universidad Autónoma de Yucatán. 1992 (en red) Disponible en: [http:// www.uady.mx](http://www.uady.mx) (Consultado el 18 de mayo de 2007)
- Rojas Ochoa, Francisco. Orígenes del movimiento de atención primaria de salud en Cuba. 2002(en red) Disponible en: [http:// www.infomed.sld.cu](http://www.infomed.sld.cu) (Consultado el 24 de junio de 2007)
- Soria Morales. Msc. Concepción. La familiarización: primera etapa del adiestramiento laboral. 2004 (en red) Disponible en: [http:// www.monografias.com](http://www.monografias.com) (Consultado el 4 de junio de 2007)
- Un desafío para el mundo del trabajo se presentará con más fuerza en los próximos años. 2005 (en red) Disponible en: [http:// www.anchipal.cl](http://www.anchipal.cl) (Consultado el 4 de junio de 2007)

LEGISLACIÓN

- Constitución de la República de Cuba. Actualizada. 24 de febrero de 1976. Ediciones Portón Caribe S.A. abril 2005. La Habana. 75 p

- Ley 49/84 Código de Trabajo. 28 de diciembre de 1984. Ediciones Ministerio de Justicia. 1999. La Habana. p. 3 – 146
- Ley 1254/73 del Servicio Social. 2 de agosto de 1973
- Decreto 3771/74 Reglamento del Servicio Social. 5 de junio de 1974
- Resolución 51/88 Reglamento para la aplicación de la política de empleo. Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. 12 de diciembre de 1988
- Resolución 52/88 Adiestramiento laboral. Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. 16 de diciembre de 1988
- Resolución 5/93 Adiestramiento laboral. Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. 30 de abril de 1993
- Resolución 65/01 Reglamento para la selección y formación del personal docente e investigadores en los centros de Educación Superior y las unidades de Ciencias y Técnica adscritos al ministerio de Educación Superior. Ministerio de Educación Superior. 9 de mayo de 2001
- Resolución 8/2005 Reglamento general sobre relaciones laborales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1 de marzo de 2005
- Resolución 9/07 Reglamento sobre el tratamiento a los recién graduados durante el periodo de adiestramiento laboral. Ministerios de Trabajo y Seguridad Social. 1 de marzo de 2007
- Instrucción 1/05 sobre evaluación de los profesores universitarios. Ministerio de Educación Superior. 25 de octubre de 2005