

LA DIRECCIÓN SINDICAL EN EL SECTOR PRIVADO CUBANO. SU NATURALEZA PEDAGÓGICA.

MSc Yamileydis Martínez Torres¹.

Escuela "Hermanos Marañón". Santiago de Cuba. Cuba (E-mail: escprof@sc.cc.cu- escuela@sc.cc.cu)

Román Borges Torres²

Universidad de Oriente, Santiago de Cuba. (E-mail: romanbt@uo.edu.cu.)

RESUMEN: Las condiciones históricas actuales de la construcción de un socialismo próspero y sostenible en Cuba está condicionado por las nuevas relaciones de producción y laborales, que emergen de las formas de gestión en el sector privado cubano. La misión, funciones y contenido que tiene el sindicato en el socialismo que por su génesis, cualifica su naturaleza pedagógica requieren de la formación y el desarrollo de las habilidades directivas en los cuadros sindicales para conducir dichas transformaciones. En correspondencia se plantea como objetivo de la ponencia reflexionar acerca de la contradicción que emerge del análisis teórico y de la recopilación de la información fáctica que condicionan la necesidad del tránsito a las nuevas formas de gestión de la propiedad y la falta de formación y desarrollo de las habilidades directivas de los cuadros sindicales para conducir dichas transformaciones socioeconómicas. En el análisis se ofrecen los fundamentos que sustentan tal apreciación y la manera en que ello se manifiesta en las relaciones de dirección dirigentes/dirigidos en el contexto sindical, como un eje transversal de todo el contenido que se presenta, el cual fue determinado a partir de la interrelación sistémica entre el proceso de formación de los cuadros sindicales con el objeto de estudio, funciones y sistema categorial de la Pedagogía, los principios generales del área del conocimiento y los de la actividad práctica de dirección política de la sociedad.

PALABRAS CLAVES: habilidades directivas-cuadros sindicales- dirección sindical- dirección política de la sociedad- sector privado cubano.

SUMMARY: The current historical conditions of the construction of a prosperous and sustainable socialism in Cuba is conditioned by the new relations of production and labor, which emerge from the forms of management in the Cuban private sector. The mission, functions and content that the union has in the socialism that by its genesis, qualifies its pedagogical nature requires the formation and development of managerial skills in the union cadres to conduct these transformations. Correspondingly, the aim of the paper is to reflect on the contradiction that emerges from the theoretical analysis and of the compilation of the factual information that condition the necessity of the transit to the new forms of management of the property and the lack of formation and development of the managerial skills of the union cadres to lead said socio-economic transformations. In the analysis the fundamentals are offered that sustain such a tion and the way in which this manifests itself in the managerial relations directed / directed in the union context, as a traverse axis of the whole content that is presented, which was determined starting from the systemic interrelation among the process of formation of the union cadres in order to study, functions and system category of the Pedagogy, the general principles of the area of the knowledge and those of the practical activity of political direction of the society.

KEYWORDS: managerial skills- union cadres- union leadership- political direction of society- Cuban private sector.

¹ MSc. en Ciencias de la Educación. Mención Educación de Adultos. Auxiliar. Profesora de Ciencia de la Dirección. Doctorante en Ciencias Pedagógicas

² Dr. C. Pedagógicas, MSc. Didáctica de la Educación Superior. Profesor del departamento de Superación de directivos del Estado y el Gobierno de la referida institución y jefe del proyecto de investigación "Estructuración de sistemas de trabajo en instituciones y niveles directivos" Profesor Auxiliar. Profesor del departamento de Superación

1. INTRODUCCIÓN

El carácter político y procesal de la transición socialista que caracteriza a la sociedad cubana requiere de la dirección política de la sociedad como área del conocimiento científico¹ y esfera de la actividad práctica², de una profunda responsabilidad social en el proceso de construcción de la nueva sociedad.

En tal sentido la identidad dialéctica entre dirigentes/ dirigidos, miembros del sujeto colectivo masivo del poder, se convierte en un foco epistemológico central que necesita ser fundamentado desde el punto de vista científico y social. Acción esta que va a permitir revelar la brecha epistemológica que en cuanto a la calidad óptima, claridad política, disciplina ideológica y gestión popular colectiva masiva de dicho proceso hay demandadas y reclamadas.

Para que las necesidades, reclamaciones y exigencias que fueron planteadas sean transformadas, el desarrollo epistemológico-conceptual del área del conocimiento y la concepción estratégica de las prácticas de dirección política de la sociedad, demandan incursionar en todas las ramas de las ciencias sociales en general y políticas en particular.

En correspondencia la Pedagogía, como ciencia social, (Sánchez Collazo [et-al], 2002:36) y en su integración con las demás ciencias permitirá la comprensión integral y fundamentación de la labor especializada de dirección política de la sociedad de los hombres y mujeres que actúan indistintamente como dirigentes y dirigidos, -en este caso los cuadros sindicales en su papel de dirigentes y los trabajadores que laboran en el sector privado en su rol de dirigidos-.

El Sexto Congreso del Partido se pronunció por la empresa estatal socialista- que es la forma principal en la economía nacional- y por el reconocimiento y promoción de nuevas formas no estatales de gestión económica que están extendidas por todo el país bajo regulación nacional. El Séptimo Congreso del Partido siguió ponderando la empresa estatal socialista e instituye el sector privado cubano como nueva forma de propiedad. En ambos sectores laboran hombres y mujeres que asumen actividades productivas materiales y/o de servicios propios de cada sector. A partir de la misión que tiene el sindicato en el socialismo, los dirigentes sindicales y particularmente los cuadros del nivel intermedio de dirección, tienen que actuar en ambos sectores- estatales y privado.

Uno de los problemas aún no resueltos por la teoría y la práctica de la transición socialista lo constituye el funcionamiento microeconómico y el lugar que ocupan las nuevas formas de gestión y propiedad que se introducen en el proceso de Actualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista, basadas en prácticas solidarias, mediadas por las relaciones monetario/mercantiles inherentes a dicha transición.

La solución inmediata a la contradicción entre la necesidad del tránsito a nuevas formas de gestión y propiedad así como las carencias de formación y desarrollo de las habilidades directivas de los sujetos de las nuevas relaciones de producción, para emprender las transformaciones necesarias, se encontró particularmente en la dirección sindical de los cuadros intermedios de la CTC y sus sindicatos.

La afirmación anterior, es resultado del análisis teórico de especialistas e investigadores, lo que ha sido corroborado por la recopilación de la información fáctica diagnosticada durante el proceso de vinculación a la práctica de dirección política de la sociedad, cuando se tabuló un cuestionario de encuestas y entrevistas que les fueron aplicadas respectivamente a trabajadores que laboran en el sector privado cubano y a cuadros sindicales intermedios de la CTC y sus sindicatos. Las carencias, según diagnóstico, están dadas por:

- Insuficiente protagonismo y liderazgo en la atención, orientación y representación de los trabajadores que laboran en el sector privado y en la cogestión activa y efectiva de las diferentes formas de propiedad.
- Limitada cohesión, coordinación e intercambio entre el sindicato y los órganos de relación y entre éstos y los trabajadores que laboran en ese sector.
- Insuficientes conocimientos por parte de los cuadros sindicales, particularmente sociológicos, pedagógicos y jurídicos para enfrentar situaciones conflictivas que se dan con los trabajadores que laboran en el sector privado cubano.

- Escasos conocimientos y práctica acerca de las vías, medios y mecanismos necesarios para promover la participación de los trabajadores en los diferentes escenarios sociopolíticos y económicos.
- Limitada vinculación de los cuadros sindicales con los colectivos laborales de las formas de gestión en el sector privado cubano.
- Las acciones formativas que están recibiendo hoy los cuadros sindicales no garantizan que ellos ejerzan sus funciones de dirección en el sector privado cubano.

Es por ello que se determina como objetivo de la ponencia: reflexionar acerca de la contradicción que emerge del análisis teórico y de la recopilación de la información fáctica que condicionan la necesidad del tránsito a las nuevas formas de gestión de la propiedad y la falta de formación y desarrollo de las habilidades directivas de los cuadros sindicales para conducir dichas transformaciones socioeconómicas.

2. DESARROLLO

2.1 Metodología en la que se sustenta el desarrollo del trabajo

Para el desarrollo de la ponencia se empleó como metodología fundamental “la sistematización teórica de la actividad práctica”. La misma se sustentó en métodos científicos, procedimientos y técnicas del nivel teórico y empírico, entre los cuales se incluyen el análisis- síntesis, la inducción- deducción, el histórico y lógico, el análisis documental, las entrevistas, las encuestas y las consultas con especialistas y a partir de estos se determinó un eje de sistematización que transversaliza la dirección política de la sociedad en transición socialista como área del conocimiento científico y esfera general de la actividad práctica: la interrelación dialéctica entre dirigentes/dirigidos, miembros del sujeto colectivo masivo del poder -en este caso cuadros sindicales y trabajadores no estatales-

Para ello se fueron analizando, sintetizando y ordenando las necesidades cognitivas asociadas con las bases culturales, axiológicas e ideológicas que emanan de las experiencias acumuladas y existentes en el ejercicio de la dirección política, que contribuye a la precisión teórica y comprensión histórica y estructural de contradicciones y complejidades generales de la dirección sindical en el sector privado cubano.

Desde la perspectiva histórica y lógica se reflexiona acerca del papel del sindicato en la sociedad cubana sobre la base de las nuevas relaciones sociales y en consecuencia de dirección dirigentes/dirigidos- que se establecen a partir del 1959, asumiendo como eje medular el tema de la dirección política de la sociedad; enfatizándose en las disímiles manifestaciones y expresiones que tienen las mencionadas relaciones a partir de la Actualización de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución y la Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista, particularmente en lo referido al reconocimiento de la propiedad privada sobre los medios de producción, como cuestión que no puede implicar la reproducción de relaciones de dirección pretéritas e incongruentes ni inadecuadas interpretaciones acerca del papel de los sindicatos; razonando además acerca la presunta manera en que las exigencias y requerimientos del desempeño sindical en el contexto actual tienen su consiguiente repercusión en la concepción formativa de los dirigentes de estas organizaciones de masas en el nivel intermedio de dirección.

Igualmente se dilucida acerca de los fundamentos que sustentan la formación de directivos sindicales, en este caso los del nivel intermedio de dirección -municipal y provincial- como fenómeno esencial y necesario que caracteriza el desenvolvimiento de la sociedad cubana, además de analizarse proyectivamente la pertinencia de los referentes teóricos que sustentan la concepción del modelo actuante en la formación de los dirigentes sindicales del ya referido estamento organizativo.

2.2 Papel del sindicato en la sociedad cubana sobre la base de las nuevas relaciones sociales y en consecuencia de dirección dirigentes/dirigidos.

Vladimir, L. (1922) desarrolló creadoramente y llevó a la práctica la concepción marxista acerca de los sindicatos en la transición socialista: planteó que “*los sindicatos deben ser el colaborador más directo e imprescindible del Estado, cuya dirección en toda su labor política y económica está a cargo de la vanguardia consciente de la clase obrera*” (Valdés Dapena, 2013:113).

(Lenin Vladimir, 1922: 678) sostuvo además que: *“los sindicatos no son solo históricamente necesarios, son también una organización... históricamente inevitables...pero no es una organización estatal, no es una organización coercitiva; es una organización educadora, una organización que atrae e instruye; es una escuela, escuela de gobierno, escuela de administración, escuela de comunismo”*

En el terreno ideológico Lenin defendió la tesis de la unidad de los trabajadores, en la construcción socialista. El nuevo escenario socioeconómico, impulsado por el VI y VII Congreso del Partido Comunista de Cuba y su Primera Conferencia Nacional, coloca a la organización frente al reto de mantener la unidad entre los trabajadores que desempeñan diversas formas de gestión y propiedad como cuestión clave para la supervivencia nacional y el futuro del proyecto sociopolítico.

Los cuadros sindicales, como parte de su función político- ideológica, tienen que fomentar en el sector privado cubano, la unidad en torno a la diversidad, así como lo organizacional y la capacidad ideológica cultural. Si no se fortalece la unidad no habrá posibilidad de organizar la cooperación social entre los trabajadores que laboran en este contexto para que se manifieste culturalmente como ente activo de las transformaciones socioeconómicas que se están implementando

Las ideas y concepciones marxistas/leninistas sobre el papel de los sindicatos en la construcción socialista se fueron enriqueciendo con el pensamiento de líderes revolucionarios cubanos, entre ellos se destacan José Martí, Julio Antonio Mella, Rubén Martínez Villena, Blas Roca Calderío, Lázaro Peña González, Raúl Castro, Ernesto Che Guevara y Fidel Castro, quienes coincidieron en que en condiciones históricas diferentes y con el imperativo de la práctica histórica/concreta los sindicatos asumen de modo creador un lugar protagónico en la construcción socialista.

El triunfo de la Revolución el 1ero de Enero de 1959 marcó una nueva etapa en el protagonismo sindical al realizar la clase obrera el ejercicio de la dirección social, en estrecha relación con el Partido y el Poder Estatal a partir de nuevas relaciones sociales de carácter socialista que tenían lugar en los primeros años de Revolución. Por consiguiente, la relación dirigentes/dirigidos, en este caso los dirigentes sindicales y trabajadores fue intencionada a la construcción de un nuevo tipo de socialidad *“bajo la consecuente y adecuada aplicación de principios cualitativamente diferentes, inherentes a este modelo social, entre los que destaca el centralismo democrático; lo que implicó el desarrollo de relaciones de dirección, acordes con semejante modo de producción”* (Borges Torres, 2015:56).

Tales referentes exigieron el desarrollo de un necesario proceso de capacitación y preparación, en unos y otros sujetos de dirección para que cumplimentaran de manera efectiva, las funciones que en cada caso debían desempeñar en la construcción del socialismo.

Actualmente el movimiento sindical cubano está rectorado por la CTC, agrupa a 16 sindicatos y a la Asociación Nacional de Innovadores y Racionalizadores, bajo el principio de organización ramal y territorial.

Es el movimiento sindical cubano el que tiene la misión por una parte de organizar, integrar y movilizar a los trabajadores en interés de la formación de valores y por la otra, representarlos y defender sus derechos ante la administración en un clima de exigencia mutua.

En el “ABC del trabajo sindical” se expresa que la misión del sindicato en la construcción del socialismo se concreta en dos funciones: organizar a los trabajadores, educarlos y prepararlos para movilizarlos en el cumplimiento de la actividad laboral y social del país y representarlos y defenderlos ante el Estado, la sociedad y los empleadores, en una relación constructiva y exigente por ambas partes.

Al respecto se considera que las propias funciones del sindicato en el socialismo contienen una naturaleza pedagógica, pues ellas trascienden el reconocido enfoque funcionalista de la dirección -planificación, organización, orientación o mando y control-; como parte de la cual, la coordinación, la cooperación y lo formativo se constituyen en nuevas funciones, que revelan la capacidad educativa necesaria en los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección para influir en los dirigentes de bases y trabajadores que laboran en diferentes escenarios laborales, por consiguiente se requiere que en este sujeto de dirección, se desarrolle el componente cognitivo, personal y práctico en un proceso de formación que se caracterice por ser activo, intencionado y sistemático. La idea anterior se sustenta en un fundamento filosófico de la

Pedagogía, el cual concibe al hombre como poseedor de una estructura intrínseca para ser educado, para auto educarse y para educar a los demás.

La dirección sindical se desarrolla sobre la base de seis tareas priorizadas: sindicalización, funcionamiento sindical, política de cuadros, capacitación sindical, negociación colectiva, la batalla económica en el cumplimiento de los planes de producción, servicio, investigación y docencia, batalla ideológica y la administración de la justicia laboral.

Por la misión, funciones y tareas priorizadas que la CTC y sus sindicatos tienen como encargo político y social en la construcción del socialismo es que deben desempeñarse como protagonistas activos de las transformaciones socioeconómicas que se están implementando en la sociedad de transición socialista, como medio idóneo para lograr la representación de los trabajadores a través de la canalización del conflicto y el logro de la cohesión social en el seno de las diferentes formas de propiedad y la defensa de la igualdad, como organización de desarrollo de la labor cultural y educativa, la cual debe dedicar mayor atención a la lucha ideológica contra las influencias, corrientes y desviaciones pequeño burguesas que por razones lógicas pueden tener lugar con el crecimiento del sector privado cubano.

Sin embargo, se diagnostican debilidades institucionales en esta organización, fundamentalmente por las carencias de aquellos “recursos culturales políticos”³ (Rodríguez Noriega [et-al], 2017:5) que permiten la gestión colectiva y hacer funcionalmente efectivos los procesos de dirección política de la sociedad en el contexto sindical. Estas insuficiencias son causadas básicamente por la falta de preparación que sirve como soporte a las exigencias asociadas al desarrollo de las habilidades directivas y a las capacidades específicas para construir un nuevo tipo de socialidad, puesto que las habilidades directivas permiten a los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección “interactuar con éxito en un trabajo cada vez más desafiante sometido a un entorno cambiante” .(Goyal M., 2013:49) Y el sector privado cubano, como forma de propiedad privada compleja, no queda ajena a dicho proceso.

En los (documentos del 7mo. Congreso del Partido, 2017:8), se establece que el sector privado es aquella forma de propiedad privada reconocida en determinadas actividades, que cumplen funciones sociales con un papel complementario, al contribuir a la satisfacción de necesidades y a la eficiencia integral de la economía. Sus propietarios pueden ser personas naturales o jurídicas, cubanas o extranjeras.

A los propósitos de esta investigación el sector privado que se va abordar es aquel que va a estar integrado por personas naturales cubanas, las cuales pueden constituir los siguientes tipos de negocios:

- 1) Pequeños negocios, que se realizan, en lo fundamental, por el trabajador y su familia.
- 2) Empresas privadas de mediana, pequeña y microescalas según el volumen de actividad, cantidad de trabajadores y objeto social.

Se exceptúan de este sector aquellas empresas de propiedad totalmente extranjera, teniendo en cuenta que no constituyen espacios de actuación y alcances por los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección.

La existencia del trabajador privado cubano depende de su iniciativa, trabajo y de las facilidades que le brinda el gobierno para desempeñarlas. Son hombres y mujeres laboriosos y responsables que generan producción y servicio útil, respaldando – por la naturaleza misma de sus gestiones- nuevas relaciones sociales, económicas, laborales y de dirección, requiriendo en el cuadro sindical de nuevos conocimientos según las particularidades que demanda dicho sector, los cuáles servirán como soporte instrumental a las habilidades directivas que se exigen para solventar las relaciones de dirección entre propietarios- trabajadores que se dan en este contexto.

El sector privado cubano tiende a expandirse. Es ahí donde se hace imprescindible una política socialista entre obreros y pequeños propietarios de medios de producción (Molina Molina, 2016:239). Es a partir de esa relación que el sindicato debe desviar la mirada a un replanteamiento político- pedagógico de sus funciones y tareas priorizadas que le posibilite buscar el reequilibrio de las representaciones sindicales en los nuevos escenarios laborales donde ya no hay -dentro de sus ámbitos de actuación- una única empresa estatal socialista unitaria y uniforme que aprovecha todas las ventajas de la producción planificada y la subordina al objetivo de alcanzar el bienestar de los miembros de la sociedad y su libre y total

desarrollo, sino la coexistencia de diferentes tipos de propiedad, con disímiles trabajadores que aunque *“canalizan potencialidades productivas que pueden aportar al desarrollo socioeconómico del país”* (Documentos 7mo. Congreso del Partido, 2017:17), sino son organizados y atendidos pueden quedar desligados entre sí y por ello, sin capacidad de reacción colectiva tal como siempre han buscado las estrategias de la propiedad social en sus dos formas. “Pues si bien, la forma como se ha concebido en Cuba la ampliación del sector privado es esencialmente diferente de aquella que se realiza en los países capitalistas, es cierto que la relación empleador y empleados..., marca nuevas diferencias. (Molina Molina, 2016:239), lo que implica cierto nivel de contradicción y competencia.

Más que confrontación en el curso de la propiedad privada y la propiedad social (estatal, cooperativa y otras) debe imponerse *“la integración o socialización presidida por esta última”* (García Valdés, 2017:40). Para ello, los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección deben contribuir a que la multiplicidad de formas de propiedad que contiene el sistema político cubano convivan, se interrelacionen, coordinen, cooperen, intercambien y acuerden teniendo en cuenta que la hegemonía es de la propiedad social, columna vertebral de todo el sistema de propiedad de la sociedad socialista. Su capacidad de comprensión por el interés común está determinado por su madurez política, ideológica, económica, pedagógica, psicológica y de influencia moral sobre todos los trabajadores.

En el Decreto Ley No 278/10, con las modificaciones del DL 284/2011 se establece que los trabajadores no estatales tienen derecho a la Seguridad Social (jubilación por edad, prestaciones en caso de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo o causa de muerte, las mujeres son beneficiadas por la ley de maternidad), derecho al descanso, a la protección, seguridad e higiene del trabajo, pero también tienen una regulación que establece las obligaciones formales a cumplir y los impuestos a pagar.

Los derechos y deberes citados con anterioridad serán defendidos y exigidos en cada uno de los tipos de negocios que integran el sector privado cubano si son observable por los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección como actores políticos y sociales que en su rol de dirigentes de zonas, municipios y provincias tienen la responsabilidad y el encargo político y social de representar a estos trabajadores ante el Estado, la sociedad y los empleadores. Al respecto deberán vigilar que no se amplíen ilimitadamente los niveles de explotación del trabajo ajeno mediante la concentración de la propiedad, que no prevalezca la decisión unilateral del empleador, que no se acentúe la individualización de las condiciones de trabajo y la desigualdad que conllevaría a la ausencia de participación, representación e integración social y política de los trabajadores.

Para ello los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección, deberán dirigir intencionadamente sus acciones directivas hacia la forma en que se organizan y atienden los trabajadores que desempeñan diversas modalidades de gestión económica. Sin embargo, su dirección sindical no lo han sabido adaptar a los nuevos escenarios laborales que demanda la actualización del MESCD, en la práctica no han sabido llegar, de manera apropiada, a esos miles de trabajadores que constituyen los diferentes tipos de negocios, los cuales al no ser sindicalizados y/o atendidos están quedando, extramuros de la representación sindical.

Y es que desde el punto de vista del trabajo político e ideológico se alcanzarán los óptimos niveles de afiliación en la medida que se le dé un tratamiento diferenciado e intencionado al sector privado cubano, que se atiendan de manera adecuada, sistemática a los trabajadores que constituyen los diferentes tipos de negocios, que se desarrolle en los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección la capacidad cognoscitiva, emotiva, organizativa, movilizativa y creativa que propicie una gestión y vinculación más efectiva. En este empeño se han obtenido resultados en algunas de las actividades que desarrolla en este sector, pero en general no han sido los esperados. Será conveniente entonces, que este proceso se convierta en un objetivo permanente y transversal en toda la acción directiva sindical incluida la formativa, de manera que se eleve el nivel de percepción en cuanto a credibilidad, protagonismo legitimado y eficacia en la representatividad de los cuadros sindicales y en el proceso de sindicalización de los trabajadores del sector.

La legitimidad en los cuadros sindicales será ganada en la medida que ellos representen a una organización que puede servir para reducir los costes de transacción y las fricciones dentro del sistema productivo, en el orden que sirva como cauce de expresión de los trabajadores y para resolver con rapidez, a través de procedimientos estandarizados, los conflictos cotidianos, en la

medida que transforme las concepciones acerca del contenido de la labor de gobernar y consecuentemente implementar nuevas habilidades directivas en la labor sindical que fortalezcan la autodirección colectiva evitando la reproducción de relaciones de dirección pretéritas e incongruentes interpretaciones acerca del papel del sindicato en el sector privado cubano.

2.3 Retos del proceso de formación de los cuadros sindicales en las nuevas relaciones de producción y laborales, que emergen de las formas de gestión en el sector privado cubano, derivadas de la actualización MESCDs.

Los autores consideran que el problema teórico y fáctico en torno a la contradicción principal planteada anteriormente, puede ser resuelto a través de la búsqueda y aplicación en la práctica de las respuestas a las siguientes interrogantes:

- ¿Qué hacer para encauzar la calidad óptima de la interrelación cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección/ trabajadores no estatales del sector privado cubano?
- ¿Cómo desarrollar la claridad política de los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección para el ejercicio de su labor especializada de la actividad práctica de dirección política de la sociedad con trabajadores del sector privado cubano?
- ¿Cómo fortalecer la disciplina ideológica en los procesos de dirección política de la sociedad que desde el punto de vista sindical se desarrollan en el sector privado cubano?
- ¿Cómo contribuir a la eficacia política en la actividad práctica de dirección política de la sociedad que se necesita en el sector privado cubano?
- ¿Cómo lograr que los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección promuevan la gestión popular colectiva masiva de los propósitos políticos en el ámbito del sector privado cubano?
- ¿Cómo contribuir a la formación integral de los cuadros sindicales para que ejerzan su labor de dirección en el sector privado cubano?

Estas interrogantes constituyen exigencias y requerimientos de la dirección sindical en el sector privado, los cuáles deben ser asumidos por el proceso de formación de los cuadros sindicales, para el desarrollo de sus habilidades directivas y la eficacia de su naturaleza pedagógica directiva en el sector privado cubano. Sin embargo:

- ¿Hasta dónde y cómo la educación política e ideológica y cultural general como proceso pedagógico que contribuye a la formación de los cuadros sindicales está habilitando las transformaciones históricas necesarias?
- ¿Cómo hacer para que la educación política, ideológica y cultural sea consustancial a la dirección política de la sociedad en los momentos actuales?
- ¿Qué conocimientos necesitan los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección en las circunstancias actuales?
- ¿Qué cualidades, habilidades, y capacidades directivas, ideológicas, políticas, morales, gnoseológicas, psicológicas y culturales se necesitan formar y desarrollar en los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección?
- ¿Qué ideal de cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección queremos formar?
- ¿Cómo lograrlo?

El proceso de formación de los cuadros sindicales debe dar a estas preguntas no solo respuestas teóricas, sino también determinar las vías, los métodos, mecanismos y medios que favorezca la eficiencia de la actividad práctica y el comportamiento político/pedagógico en estos sujetos de dirección.

Si el modelo de formación vigente de los cuadros sindicales no toma en consideración las contradicciones y complejidades histórico-concretas que se dan en el sector privado cubano, entonces las habilidades a desarrollar en estos sujetos que ejercen la dirección sindical, no les permitiría desempeñarse de forma eficiente en los nuevos escenarios laborales que integran enormes masas heterogéneas, lo que determina cualidades diferentes en la manera de pensar,

sentir y actuar de los trabajadores que laboran en uno y otro contexto y por consiguiente disímiles formas de manifestación en la relación dirigentes-dirigidos.

Para ello la formación debe darse en un proceso activo, intencionado y sistematizado en la actividad que realiza el cuadro sindical en sus múltiples interacciones con el medio material, social, cultural y comunicativo y en su actitud ante las exigencias que las condiciones histórico-sociales le plantean, por cuanto el individuo en su condición de ser bio-psico-social se apropia de la cultura socialmente construida y es capaz de potenciar y transformar su comportamiento en un contexto socio- histórico- cultural.

El estudio del Modelo de formación del cuadro sindical del nivel intermedio de dirección, planteado desde las instituciones especializadas y a partir de la reinterpretación centrada en las potencialidades de la formación desde el puesto de trabajo, como garantía de una actualización permanente de la formación alcanzada, revela la manera fragmentada con que se desarrolla este proceso en el que se priorizan acciones de preparación ideológica, política y económica, siendo insuficientemente estimadas las particularidades distintivas inherentes al ejercicio del desempeño sindical en el entorno de las formas de propiedad privadas, planteándose en la actualidad la necesidad de una formación más especializada y vinculada con la especificidad de la dirección sindical en el sector privado cubano, de modo que pueda dirigir, promover y facilitar procesos de aprendizaje en este campo de actuación y con ello resolver la contradicción fundamental planteada.

Se está requiriendo entonces de un enfoque pedagógico que conciba a la formación de los cuadros sindicales como una unidad dialéctica entre el Sistema de Escuelas del Partido-Central de Trabajadores de Cuba -CTC- y sus sindicatos; pues si bien la primera de las referidas instituciones, por el encargo social asignado, asumen la máxima responsabilidad en la dirección de los procesos formativos de los cuadros políticos de las organizaciones políticas y de masas, las relaciones entre ambas es intrínseca al proceso formativo y rebasa lo instructivo, lo exclusivamente cognitivo y centra su atención fundamental en el hombre, en el desarrollo de sus componentes cognitivos, personal y práctico. Ese nexo caracteriza la idea rectora de los procesos educativos en el país, independientemente del tipo de enseñanza: el vínculo del estudio con el trabajo.

Tales interrelaciones constituyen la ruptura y continuidad de la generalización de conocimientos y el desarrollo de nuevas habilidades directivas que sirven de base a los valores como elemento que potencia la presencia del factor humano -creencias, experiencias, motivaciones, factores morales y demás cuestiones asociadas al mismo-, impulsa la voluntad de trabajo, el sentimiento de la responsabilidad individual, colectiva y social, fortalece la cultura organizacional en el sindicato y fomenta el liderazgo de la organización. Este resultado deberá ser enriquecido por el propio cuadro como auto formador de su aprendizaje.

Para ello se establecerán órganos de coordinación en cada uno de los niveles de formación integrado por miembros de las instituciones especializadas y de la organización sindical para el diagnóstico y detección de las necesidades formativas y en función de los resultados diseñar, planificar, ejecutar, controlar y dar seguimiento a la formación de los directivos sindicales para intencionar la manifestación de nuevos modos de actuación.

Para caracterizar el proceso de formación de los cuadros sindicales hay que precisar con claridad las instancias del desempeño sindical, los sectores de actuación (estatal y no estatal) y los escenarios de formación. Estos componentes suponen e intencionan la integración de los conocimientos, habilidades y valores que aseguran la naturaleza pedagógica de la dirección sindical. En su conjunto determinan el perfil del directivo sindical que se quiere formar pues a través de ellos se da respuesta a las exigencias y requerimientos que demandan las condiciones sociales existentes de la sociedad cubana actual.

Las consideraciones anteriores se edifican desde premisas, las cuales son expresión de un alto nivel de generalización y realización de los conocimientos acerca de qué y cómo se debe hacer para que la dirección sindical en el sector privado cubano emerja con naturaleza pedagógica desde el proceso de formación de los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección. Las mismas se clasifican en: didáctico- metodológicas y organizativas:

Premisas didáctico- metodológicas:

- La claridad de los objetivos y fines de la formación de los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección, es decir, el modelo de cuadro a que se aspira tener.

- Consideración como parte de la formación de los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección de las particularidades que distinguen el ejercicio de esta actividad en los marcos del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista.
- Basamento pedagógico de la concepción de la formación de cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección en los marcos del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista.
- La intencionalidad de la formación al desarrollo de las habilidades directivas de los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección

Premisas organizativas:

- El encargo que tienen las instituciones docentes especializadas y la organización sindical en el proceso de formación de los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección de manera bilateral y de mutuo acuerdo.

El establecimiento de estas premisas se da si existe claridad dentro del referido proceso de formación, del dirigente sindical a qué se aspira tener; si el nivel científico-técnico de los diferentes subprocesos que componen la formación es el adecuado para potenciar e intencionar el desarrollo de las habilidades directivas a partir de un enfoque intencionado; si entre las instituciones especializadas y la organización sindical se da un proceso bilateral y cooperado y si son consciente de su rol como facilitadores del vínculo entre la formación, el aprendizaje y el desarrollo.

CONCLUSIONES

La dirección sindical en el sector privado cubano, constituye un fenómeno complejo y contradictorio, en el que intervienen aspectos de múltiple naturaleza y base contextual -técnica, filosófica, psicológica, pedagógica, sociológica, ideo-política, económica, informática, ético-moral, cultural, entre otros- los cuales tienen su consiguiente reflejo, en las distintas maneras de enfocar su interpretación y explicación. Su calidad, en gran medida está determinada, por las habilidades que se fundan y desarrollan en el proceso de formación, el cual se sitúa en un nivel político-ideológico, formativo y desarrollador que posibilita la realización, aprehensión, perfección y racionalización de diversas tareas directivas que se despliegan en la labor especializada de la actividad práctica de dirección política de la sociedad.

El análisis integral de las contradicciones y complejidades histórico-concretas que se dan en el marco de la dirección sindical de los cuadros sindicales del nivel intermedio de dirección en el sector privado cubano, no puede desvincularse de las relaciones que deben darse entre el Sistema de Escuelas del Partido/organización/cuadros sindicales, ni prescindir del enfoque multidimensional en el análisis de las diversas problemáticas.

NOTAS

¹ **Área del conocimiento científico Dirección Política de la Sociedad (en transición socialista):** esfera de actividad científico-social que concibe, organiza y ejecuta procesos de investigación, sistematización y socialización de conocimientos sobre la actividad práctica de dirección política de la sociedad (en transición socialista), enfatizando el valor a esos fines de los procesos de enseñanza-aprendizaje concebidos para cuadros, sustentándose en relaciones entre disciplinas científicas y docentes, con definida orientación hacia lo transdisciplinar, a fin de consolidar una base epistemológica propia para la teorización necesaria y la elaboración de propuestas para la consolidación, rectificación o superación tanto de los procesos educativos asociados como de las experiencias prácticas en el ámbito social que le ocupa. (Rodríguez Noriega. [et-al] 2017:3).

² **Actividad práctica general de dirección política de la sociedad en transición socialista por el sujeto colectivo masivo:** esfera general de la actividad social singularizada por el modo político de asegurar un proceso tendencialmente sostenido y jerarquizado de ejercicio de poder popular, activado por la relación estratégica y táctica entre dirigentes y dirigidos en la proyección, coordinación, regulación, educación, valoración e impulso de la autodeterminación democrática y de la gestión popular colectiva masiva de los propósitos políticos compartidos de producción, progresivamente orgánica, de las nuevas relaciones sociales de carácter socialista y contextualizado por el flujo histórico de condiciones sociales que gravitan sobre dichas relaciones y propósitos y viceversa. (Rodríguez Noriega [et-al] 2017:3).

³ **Recursos culturales políticos para la actividad práctica de dirección política de la sociedad:** modos de subjetivación de la realidad histórico-social y su concreción en comportamientos políticos contextualmente pertinentes para hacer funcionalmente efectivos los procesos de la actividad práctica de dirección política de la sociedad en el establecimiento del orden y la estabilidad necesarias y la construcción progresivamente orgánica de nuevas relaciones sociales de carácter socialista. (Rodríguez Noriega [et-al] 2017:5).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Borges Torres, R. (2015): "La naturaleza pedagógica- formativa de la dirección". En Revista Pedagógica Maestro y Sociedad. vol.12. no. 2 abril - junio /2015 RNPS: 2079. ISSN 1815-4867. pp.55-61
- CUBA. Partido Comunista (2017): "Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista". Documentos del 7mo. Congreso del Partido aprobados por el III Pleno del Comité Central del PCC el 18 de mayo de 2017 y respaldados por la Asamblea Nacional del Poder Popular el 1 de junio de 2017. Editora Política, Habana.
- CUBA (2013). *Decreto Ley No 278/10 con las modificaciones del DL 284/11*. "Del régimen especial de seguridad social para los trabajadores por cuenta propia". En Finanzas al día. Guía del cuentapropista. EGRAFIP, Habana.
- García Valdés, C. M. (2017): "La propiedad en la economía y en su modelo de funcionamiento". En Cuba Socialista (La Habana) 4ta época, no 5/ Mayo- agosto, p.30-36.
- Goyal, M (2013): "*Importance of Interpersonal Skills at Workplace*". *International Indexed & Refereed Journal*, February (V).
- Lenin, V. I. (1970): "Acerca del papel y de las tareas de los sindicatos en las condiciones de la nueva política económica". En: Obras Escogidas en tres tomos. Progreso, Moscú.
- Martínez Torres, Y. (2018): "El desarrollo de habilidades directivas, desde una perspectiva pedagógica". CD.ROOM "Memorias del evento científico territorial" La Dirección Política de la Sociedad en el período histórico de Transición Socialista. ISBN: 968-959-16-3869-4.
- Mejía Giraldo, A.; Jaramillo Arango, M. (2006): "Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones". En Revista Científica Guillermo de Ockham, vol. 4, núm. 1, enero-junio, 2006, p. 43-81 Universidad de San Buenaventura Cali, Colombia. Disponible en: www.redalje.org//.pdf. Consultado el 8/2/2019 a las 20:32.
- Molina Molina, E. (2016): "Devenir del modelo económico socialista". Ciencias Sociales, La Habana.
- Rodríguez Noriega, C. (et-al) (2017): "Nociones sobre algunos términos propios del área del conocimiento dirección política de la sociedad (en transición socialista)". Escuela Superior del Partido "Nico López". Soporte digital, Habana.
- Sánchez, A. y Sánchez- Toledo M. E. (2002): "Proceso de enseñanza – aprendizaje: En Colectivo de Autores. *Compendio de Pedagogía*. Ministerio de Educación. Libro Digital, Habana pp. 36-44.
- Valdés- Dapena, J. (compilador) (2013): "Lenin: La transición en la revolución socialista". Ciencias Sociales, Habana.