



Revista de Ciencias Humanísticas y
Sociales (ReHuso)

E-ISSN: 2550-6587

rehuso@utm.edu.ec

Universidad Técnica de Manabí
Ecuador

Alfonso Sardiñas, Yaima
PROGRAMA EDUCATIVO PARA CAPACITACIÓN DE TRABAJADORES EN SECTOR
NO ESTATAL, EN CUANTO A RELACIONES LABORALES
Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuso), vol. 2, núm. 3, septiembre-
diciembre, 2017, pp. 28-46
Universidad Técnica de Manabí

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=673171016003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

PROGRAMA EDUCATIVO PARA CAPACITACIÓN DE TRABAJADORES EN SECTOR NO ESTATAL, EN CUANTO A RELACIONES LABORALES

AUTOR: Yaima Alfonso Sardiñas¹

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: yaima@unah.edu.cu

Fecha de recepción: 10 de septiembre 2017

Fecha de aceptación: 31 de octubre 2017

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo primordial diseñar un programa educativo de capacitación a los trabajadores del sector no estatal del municipio San José de las Lajas, en cuanto a Relaciones Laborales. La autora ofrece un primer acercamiento a los fundamentos teóricos de la temática Relaciones Laborales, así como la experiencia del concepto en el ámbito cubano, además de la necesidad del estudio en la realidad cubana actual, debido a la apertura del sector no estatal. Con anterioridad se realizó un diagnóstico en la comunidad de trabajadores del sector no estatal para determinar las fortalezas y debilidades en cuanto a la temática abordada y la necesidad real de la organización. Se expone la situación problemática que vivencia la comunidad seleccionada en esta cuestión fundamentalmente. Seguidamente, la autora diseña el programa educativo de capacitación y brinda las orientaciones metodológicas para su realización. Para concluir, se afirma que dicho programa educativo puede contribuir a la construcción de una comunidad justa socialmente y lograr la cooperación, integración, participación de sus miembros en la búsqueda de un desarrollo sostenible.

¹ Universidad Agraria de La Habana, Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.

Palabras clave: Programa educativo, Capacitación, Relaciones Laborales, Sector no estatal.

EDUCATIONAL PROGRAM FOR TRAINING OF WORKERS IN THE NON-STATE SECTOR, IN TERMS OF LABOUR RELATIONS

Abstract

The main objective of this work is to design an educational training program for workers in the non-state sector of the municipality of San José de las Lajas, in terms of Labor Relations. The author offers a first approach to the theoretical foundations of Labor Relations, as well as the experience of the concept in the Cuban field, as well as the need for study in the current Cuban reality, due to the opening of the non-state sector. Previously, a diagnosis was made in the community of workers in the non-state sector to determine the strengths and weaknesses regarding the issue addressed and the real need of the organization. It exposes the problematic situation that the community selected in this issue lives fundamentally. Next, the author designs the educational training program and provides the methodological guidelines for its implementation. In conclusion, it is stated that this educational program can contribute to the construction of a socially just community and achieve the cooperation, integration, participation of its members in the pursuit of sustainable development.

Keywords: Educational Program, Training, Labor Relations, Non-State Sector

Introducción

Cada vez más empresarios, directivos y en general líderes de instituciones, se han abierto a la necesidad de contar para el desarrollo de sus organizaciones con programas educativos de capacitación y desarrollo que promueven el crecimiento personal e incrementan los índices de productividad, calidad y excelencia en el desempeño de las tareas laborales.

La Globalización, la Internacionalización de la economía, el paso del modelo taylorista - fordista al postfordismo, la flexibilidad laboral y la segmentación en el proceso de trabajo, han propiciado cambios sustanciales en los actores involucrados en las Relaciones Laborales: (en el Estado, los sindicatos, los gerentes, trabajadores, dueños de empresas). Se ha pasado del estudio de los sectores o subsistemas del proceso productivo, al análisis de las relaciones entre trabajadores y sus empleadores, y debido a estos cambios sociales en el mundo del trabajo es necesario estudiar el comportamiento de las Relaciones Sociales y sus variaciones, tanto en el contexto internacional como en el ámbito cubano.

La realidad cubana actual evidencia nuevos cambios y medidas de ajuste fiscal y estructural, que tiene como eje central la extensión del trabajo no estatal como alternativa a la reducción del desempleo en el país y del empleo en el sector estatal, en respuesta al empeoramiento macroeconómico y financiero que viene transitando desde el 2008 y puso en primer plano lograr un ajuste en el país para contrarrestar la crisis económica mundial. La actividad no estatal, también conocida como autoempleo, se amplió significativamente en los años 90, específicamente en 1993, en la puesta en vigor del Decreto - Ley 141, y posteriormente se constata una evolución significativa de la misma. El sector ha tenido un impacto positivo en la oferta de bienes y servicios de consumo, entre los que se destaca la elaboración y venta de alimentos y el transporte. A pesar de los beneficios ocasionados para algunas familias constituidos en fuentes de ingresos, la política hacia el trabajo por cuenta propia no ha sido estable, debido esencialmente al débil marco legal para la actuación efectiva del mismo, lo que ha llevado a subsistir en medio de la ilegalidad. Su crecimiento y desarrollo ha estado acotado por una serie de prohibiciones, las cuales no fueron corregidas hasta octubre de 2010.

El sector no estatal estuvo perneado por la no aceptación ideológica dentro del modelo económico cubano, por lo que una de

las ideas defendidas, en el periódico Granma del 24 de septiembre de 2010, fue que "... debíamos alejarnos de aquellas concepciones que condenaron el trabajo por cuenta propia casi a la extinción y a estigmatizar a quienes decidieron sumarse a él..."

El desarrollo evolutivo del hombre tanto en su esfera individual, como en la grupal e institucional, tiene como causa fundamental la educación, que se considera la base del desarrollo y perfeccionamiento del hombre y la sociedad. La capacitación que se aplica en las organizaciones, debe concebirse precisamente como un modelo de educación, a través del cual es necesario primero, formar una cultura de identidad, basada en los valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales.

Las medidas llevadas a cabo reconocen la necesidad de formas de propiedad no estatal en el modelo económico cubano capacitada para fortalecer el mercado interno y aumentar los ingresos de la población y del país. Las actividades que se llevan a cabo en el sector no estatal comienzan a fomentar la Pequeña y Mediana Empresa (PYME), bajo distintas formas de propiedad, pero acaso, esta empresa no debía formarse acompañada de un manual de Relaciones Laborales, donde encierra temas como tan primordiales para el mundo del Trabajo como por ejemplo, los salarios, las jornadas de trabajo, la retribución a la productividad, la calidad del producto y la capacitación de la fuerza de trabajo, la disciplina laboral, las condiciones de higiene, salud y medioambiente laboral, las medidas de bienestar, la información y participación.

Es válido resaltar, que en la actualidad hay una ausencia de un modelo teórico alternativo consensuado social y políticamente del campo de las Relaciones Laborales en dicho sector. Las limitaciones al consumo es un factor que afecta el crecimiento económico, pues dirige a los productores solamente al mercado exportador, excluyendo las potencialidades de la demanda interna, lo que puede potenciarse con una Estrategia de Relaciones Laborales que desarrolle, fortalece y armonice las actividades en el sector no estatal en determinada comunidad.

Resulta conveniente que los cuentapropistas o microempresarios contaran con espacios para proponer y perfilar una oferta y demanda de bienes y servicios diversos y flexibles, a través de la participación, colaboración y solidaridad entre todos y así lograr una mayor heterogeneidad en los productos que se brinda en la localidad. Proponer la educación para una intensificación de las actividades permitidas en el sector, sería una de las propuestas de acciones negociadas en la comunidad, ya que se

considera una insuficiencia para algunos del sector que necesitan una calificación acorde con las opciones ofrecidas. Lograr el vínculo entre el sector, las instituciones, organismos, las Asambleas Municipales y Provinciales resultaría beneficioso para propiciar la solución a una necesidad palpable, la creación de un mercado mayorista de insumos para el Sector no estatal. Hoy los mercados de insumos para las empresas estatales sufren de desabastecimiento como consecuencia de los problemas económicos y financieros del país. Por lo tanto es difícil pensar en un apoyo estatal en este aspecto por ahora, pero si se promueve la necesidad de la creación de un mercado por parte de los mismos trabajadores, partiendo de la ayuda mutua y de intercambio de productos, entonces se garantizaría el abastecimiento al interior del sector que podría extenderse a los mercados estatales.

Desde esta perspectiva, la creación, asimilación, transformación y diseminación de conocimientos pasa a ser una estrategia central en la vida organizacional constituyendo un esfuerzo regular y perdurable de desarrollo de capacidades, condición necesaria para la preservación de la competitividad.

Por lo anteriormente expuesto es objetivo primordial, diseñar un programa educativo para la capacitación a los trabajadores del sector no estatal del municipio San José de las Lajas, en cuanto a Relaciones Laborales.

Desarrollo

Características de la comunidad educativa: Trabajadores del sector no estatal en el municipio San José de las Lajas.

La comunidad está constituida por todos los miembros que se encuentran inmersos en el trabajo por cuenta propia en San José de las Lajas. La investigación requiere para obtener una calidad en los resultados y en la propuesta a dar, una diversidad y heterogeneidad en los tipos de actividad que se realizan en el sector.

La comunidad tiene un impacto positivo en la oferta de bienes y servicios de consumo, entre los que se destacan, la elaboración y venta de alimentos y el transporte.

La comunidad de cuentapropistas en San José de las Lajas abarca un conjunto de actividades económicas muy heterogéneas desarrollado por una parte de la población diversa en cuanto a edades, sexo, raza, origen social, etc. En el caso de la demanda, se apunta a que la participación de la población es generalizada ya que una buena parte de las actividades dan respuestas a demandas acumuladas. Están dedicados a producir, prestar o comercializar bienes y servicios por los que obtienen ingresos más o menos aceptables; se distinguen por su vínculo directo con la pequeña producción o los servicios privados urbanos.

En este sector coexisten diferentes grupos sociales, con intereses individuales, donde lo caracterizan las particularidades de su actividad, así como los ingresos que obtienen de la misma.

Relaciones Laborales en la actualidad. Aspectos históricos y teóricos. Experiencia Cubana.

El concepto de Relaciones es muy abarcador, ya que vincula a los disímiles actores sociales en numerosas esferas de la actividad laboral; accediendo la integración de estos en los diferentes eslabones productivos y de servicios. En el Congreso de Estados Unidos efectuado en 1912 fue cuando por primera vez se habla del concepto de Relaciones Laborales a partir del término Relaciones Industriales, y después fue utilizado por Gran Bretaña, en 1926. A partir de aquí, el concepto tiene diferentes períodos para su perfeccionamiento.

En 1958 John T. Dunlob publica "Industrial Relations Systems", donde ofrece un concepto de Relaciones Laborales que aunque ha evolucionado con éxitos y retrocesos en dependencia del contexto histórico se mantiene vigente en la actualidad. Plantea que: "El sistema de relaciones industriales es un subsistema de la sociedad y está formado por ciertos actores (obreros y sus organizaciones, empresarios y sus organizaciones, empresarios y organismos gubernamentales que se ocupan del lugar de trabajo y de la comunidad laboral), ciertos contextos (en tecnología, el mercado de trabajo y de bienes y las relaciones de poder de los actores)" (Giner y Colec., 1991).

Las relaciones laborales son para cualquier país un elemento de importancia esencial. No sólo porque definen la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente, porque definen también la calidad de una sociedad. Las relaciones laborales son antes que todo, un fenómeno social y en cuanto tal, los actores y sus comportamientos son un elemento esencial en su definición. En su conformación influyen las concepciones políticas, económicas, sociales y culturales de los actores.

Alain Suppiot ha sostenido que "... el derecho civil fracasa cuando intenta ser aplicado a la relación laboral individual y que el mundo del trabajo solo puede ser civilizado si el trabajador se organiza sindicalmente y negocia colectivamente con el empleador". (Godio, 2004)

En la segunda mitad de los años 70 se produce una crisis económica internacional, por lo que las políticas empresariales asumen un nuevo giro para detener la ofensiva de las políticas

neoliberales, esto trasciende hacia los 80 y especialmente en los 90, a través de los procesos: flexibilización laboral, segmentación de la fuerza de trabajo y del mercado, así como la descentralización de la producción, ``los que permiten que se desarrollen y estudien las relaciones laborales en este nuevo contexto donde se presta atención a la situación que presentan los sindicatos y su representación a nivel de empresa...´´ (Ibídem) Durante los años 80, los sindicatos afrontaron tres crisis: ``de agregación de intereses, de lealtad de los empleados y de representatividad y estos tres temas se vinculan con la cuarta crisis: esclerosis de las organizaciones...” (Hyman, 1996)

Las principales dificultades que afectaron a los sindicatos fueron atribuidas a la creciente diversificación, al conflicto de intereses entre la clase obrera. Se produjo un viraje del colectivismo hacia el individualismo, lo que reflejó la disminución de las tasas de afiliación a los sindicatos, ocurre una división entre los miembros del sindicatos y los no sindicalizados, se fragmentó la clase obrera organizada, se llevan a cabo conflictos, se debilita el funcionamiento de la autoridad. ``La recesión económica tiene efectos importantes en la estructura de empleo y desempleo...” (Godio, 2004)

El aumento del desempleo proporciona un cambio en la función de los mercados de trabajo, también los antagonismos de intereses entre los trabajadores del centro como empleados y desempleados, puede ser otra consecuencia, pero ahora bien para lograr la relación anterior que se daba en los años 70 entre los sindicatos y la clase obrera se necesita mucho más que solidaridad.

Como se ha visto en el estudio y definición del concepto de relaciones laborales, hemos abordado el tema desde distintas

posiciones ideológicas como: John T. Dunlop, 1978; desde el estructural-funcionalismo y Richard Hyman, 1981 desde el marxismo.

Juan José Castillo, como sociólogo del trabajo, analiza desde su punto de vista la situación de los sindicatos, para lo cual se propone el análisis de las situaciones reales de trabajo, y llega a la conclusión, "que las nuevas situaciones de trabajo creadas por la descentralización productiva y la economía sumergida, situaciones que debe enfrentar el sindicato, pues afecta en profundidad a su capacidad de representación y de acción." (Castillo, 1994)

Los cambios que se efectúa por el incremento de las nuevas tecnologías, nuevas técnicas organizativas, mueven nuevas categorías de mano de obra, lo que aumenta el trabajo independiente, autónomo lo que trae como resultado graves problemas a los sindicatos.

Faustino Miguélez explica que debido a la economía sumergida se está produciendo un intenso cambio en el sistema de las relaciones laborales con respecto a lo visto en el modelo clásico, y recae principalmente en el accionar de los sindicatos." (Miguélez, 1994)

El fenómeno de la flexibilidad que aparece en el mundo de las empresas, incrementando la eficacia de las mismas, permitiendo reciclar constantemente fuerza de trabajo, y aumentar la productividad, pero a su vez, trae consigo repercusiones en las Relaciones Laborales, Manuel Castells, en su estudio sobre el tema plantea que la flexibilidad incrementa "la capacidad de

individualización de la fuerza de trabajo y hace que los trabajadores puedan tener una relación muy individualizada.” (Castells, 2009) Esto conlleva a una desigualdad social y a un aumento de la polarización. Esta desigualdad es lo que incrementa la situación de que los ricos sean más ricos y los pobres cada vez más pobres.

A pesar de todos los problemas expuestos, es necesario señalar que en la literatura consultada en cuanto a las definiciones de las Relaciones Laborales, siempre están presentes el sindicato y su representatividad. Las Relaciones Laborales se conciben “como el estrecho vínculo existente entre los trabajadores, sindicatos y las entidades laborales, que unifica el conjunto de particularidades que le conciernen a cada uno de estos interlocutores sociales dentro de la esfera laboral”(Miguélez y Prieto, 2004)

Llevando el concepto de relaciones laborales a un sentido más amplio de la palabra este envuelve, entre muchas otras dimensiones, temas tan fundamentales para el mundo del trabajo como por ejemplo, los salarios, tipos de contratos, las jornadas de trabajo, la previsión, la retribución a la productividad, la calidad del producto y la capacitación de la fuerza de trabajo, el comportamiento de los mercados laborales, los empleos, la disciplina laboral, las condiciones de higiene, salud y medioambiente laboral, las medidas de bienestar, la información y participación, así como también, los comportamientos del actor sindical y empresarial.

Las Relaciones Laborales en Cuba.

Desde 1959 se inicia en Cuba una nueva fase histórica, cuya premisa esencial ha sido el deseo insaciable por cumplir

significativas tareas económicas sociales y políticas. En otras palabras, transferir el poder real del Estado a las grandes mayorías; abolir la discriminación por género, raza o nacionalidad, y elevar el nivel de vida de la población.

En Cuba, de 1959 a 1989 se realizan una serie de transformaciones económicas, políticas y estructurales a través de las cuales se desarrollan las relaciones laborales. De particular importancia es el estudio del nacimiento y desarrollo de la seguridad social y asistencia social en Cuba. No obstante, han surgido contradicciones y desigualdades en la sociedad cubana, las que se manifiestan, en gran medida; a través del empleo y el mercado de trabajo. En la década del 60 se pone en práctica un nuevo modelo de relaciones laborales las que se instauran como consecuencia de un nuevo tipo de sociedad, con predominio de la propiedad estatal.

En nuestro país distintas instituciones y especialistas en la temática laboral han utilizado el concepto Relaciones Laborales, pero su definición y el alcance del concepto ha sido poco trabajado en estos años. Con respecto a las posiciones y conducta de los trabajadores en el trabajo como disciplina laboral y motivación se han realizado una serie de investigaciones durante los años 70 y 80. También hubo otros temas relacionados con la organización del trabajo, estimulación, recursos humanos, etc. donde el análisis se vincula con las relaciones laborales, pero estas no eran estudiadas como eje principal.

En la década del 80 uno de los aspectos destacados en el orden de las relaciones laborales es la puesta en marcha de nuevas formas

de organización del trabajo donde se dicta el Decreto- Ley No.74 en el cual se define el Convenio Colectivo de Trabajo.

Con la ruptura del campo socialista las medidas económicas se centraron originariamente en tratar de incrementar las fuentes de ingresos en divisas y reducir el impacto social del ajuste externo que se preveía. Entre otras medidas, comienza el avance hacia la apertura del capital extranjero, fundamentalmente por medio de la creación de empresas mixtas, con un control mayoritario por la parte cubana. CATÁ (2004)

La Resolución No.8 del 1ro de marzo del 2005 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aprueba un nuevo Reglamento General sobre Relaciones Laborales, el cual es mucho más abarcador que el Reglamento para la Política de Empleo que se venía aplicando con la ayuda de la Resolución No.51 de 1988, ya que se adapta mejor a las condiciones actuales de trabajo." (Valdés, 2010)

El centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS) ha realizado estudios sobre el sistema de relaciones en el trabajo, dándole a lo social un papel primordial en las investigaciones. Por lo que el grupo de Estudios del Trabajo hablan del término Sistema de Relaciones Sociales en el Trabajo el cual es "un modelo de comprensión de la realidad laboral en cualquier nivel de análisis. Lo componen tres subsistemas; el de estimulación, el de calificación y el de participación, los cuales se interinfluyen mutua y permanentemente y cuya dinámica permite explicar la esencia del movimiento social en la esfera del trabajo" (CIPS, 2009)

El Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo (IEIT) también han realizado estudios sobre el análisis de la

problemática laboral. Sus estudios han estado encaminados a vincular la Política de Empleo dentro del desarrollo y gestión de los Recursos Humanos, donde el trabajador juegue un papel determinante en el proceso de trabajo que le permita su pleno desarrollo. Por lo que debe crearse en todo el sistema de reestructuración empresarial, un ambiente de trabajo motivador y de integración del hombre al cumplimiento eficiente de su trabajo y su colectivo.

Donde la gestión de los recursos humanos se considere dentro de la empresa como un objetivo estratégico. Lo que implica que los nuevos modelos organizativos y gerenciales se basen en una nueva cultura de trabajo. (Alhama, 2005)

En cuanto al concepto de Relaciones Laborales dichas instituciones resaltan el papel de los trabajadores en el mismo para el cumplimiento de los objetivos en una empresa, para propiciar y desarrollar la más amplia participación de los mismos, dando lugar a un colectivo para la discusión de los asuntos y las decisiones tomadas a nivel de empresa, donde haya una combinación de intereses individuales y colectivos.

Es válido resaltar que la educación es un proceso en el cual están inmersas un conjunto de influencias que ejerce la sociedad sobre el individuo, donde hay que abordar las relaciones que se desarrollan en las escuelas, la comunidad de residencia y la familia. Las cuales forman las cualidades de personalidad del individuo, sus convicciones, actitudes, rasgos morales, ideales, gustos estéticos, que se transmiten en los modos de conducta y comportamiento ante un fenómeno determinado.

Teniendo en cuenta que un programa educativo de capacitación es el instrumento curricular donde se organizan las actividades de enseñanza-aprendizaje, que permite orientar al docente en su práctica con respecto a lograr los objetivos, las conductas que deben manifestar los alumnos, las actividades y contenidos a desarrollar, así como las estrategias y recursos a emplear con este fin, se presenta la siguiente propuesta:

Programa educativo para la capacitación a los trabajadores del sector no estatal del municipio San José de las Lajas, en cuanto a Relaciones Laborales.

Título: Relaciones Laborales: Reto o desafío en la comunidad del sector no estatal lajero.

Cantidad de horas: 28 horas

Objetivo general: Capacitar a los trabajadores del sector no estatal del municipio San José de las Lajas, en cuanto al tema de las Relaciones Laborales.

Indicaciones metodológicas:

- Los talleres se realizarán en forma de círculo para lograr una mejor integración entre los miembros del grupo.
- Estos talleres parten de la lógica de ir a la práctica, adentrarse en la teoría y luego buscar una práctica enriquecida.
- Se recomienda que los talleres sean facilitados por dos o más coordinadores.
- Se utilizarán papelógrafos, plumones, láminas, documentales, y canciones como medios para la motivación y realización de las actividades.

- Cada sección de trabajo será diseñada a través de técnicas participativas.
- Las actividades se diseñarán de manera que se pueda realizar un receso de 15 minutos.

Medios utilizados

Videos, documentales, material en soporte digital e impresos, voz de los facilitadores o coordinadores, papelógrafos, etc.

Sistema de evaluación del programa:

La evaluación se realizará desde la aplicación de diferentes técnicas de evaluación apoyadas en la metodología de la Educación.

Las técnicas de evaluación a emplear estarán encaminadas a valorar la realización y organización de los talleres realizados, el trabajo de los coordinadores, la motivación de los participantes, los conocimientos adquiridos y los comportamientos asumidos a partir de la realización de estos talleres. Estas técnicas utilizadas medirán el cumplimiento del objetivo propuesto en el programa.

Plan temático:

Tema 1: Importancia y pertinencia de la apertura del sector no estatal en Cuba.

Cantidad de horas: 8 horas

Forma de organización: Clase, en su variante de Talleres

Sistema de contenidos: Recorrido histórico de las formas de organización del trabajo y el empleo en Cuba, desde el triunfo revolucionario. Análisis de la economía cubana antes y después

del Período Especial. Caracterización de la economía cubana a partir de las modificaciones en el modelo económico cubano, después de la puesta en práctica de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución.

Objetivo: Identificar las causas y consecuencias que trajo consigo la apertura y legalización del sector no estatal en Cuba.

Tema 2: Sistema de Relaciones Laborales.

Cantidad de horas: 8 horas

Forma de organización: Clase, en su variante de Talleres

Sistema de contenidos: Conceptualización de la temática. Dimensiones que conforman la variable. Sus particularidades en el sector estatal cubano, desde el triunfo de la Revolución hasta el 2010, para relacionarlas con las nuevas y posibles manifestaciones en el sector no estatal. Principales dificultades encontradas en cuanto a Relaciones Laborales en los trabajadores del sector no estatal en el municipio San José de las Lajas.

Objetivo: Determinar las dificultades presentes en el sector no estatal de San José de las Lajas en cuanto a las Relaciones Laborales, para un fortalecimiento de las mismas.

□ Tema 3: Vías para el fortalecimiento de las Relaciones Laborales en el sector no estatal de San José de las Lajas.

Cantidad de horas: 10 horas.

Forma de organización: Clase, en su variante de Talleres

Sistema de contenidos: Estudios realizados en empresas estatales cubanas para lograr un fortalecimiento de las Relaciones Laborales y así un mejor desempeño de las mismas. Análisis e identificación de medidas para el mejoramiento de las Relaciones Laborales en el sector no estatal. Posibles soluciones a las

dificultades encontradas en materia de Relaciones Laborales, y como repercute a un mejor funcionamiento del sector en el municipio.

Objetivo: Proponer vías para el fortalecimiento de las Relaciones Laborales en el sector no estatal en San José de las Lajas.

Las 2 horas restantes estarán dedicadas a un Seminario Integrador donde se evaluará en el grupo los contenidos abordados en la capacitación realizada, a través de preguntas previamente elaboradas por los coordinadores.

Conclusiones

El Programa educativo para la capacitación a los trabajadores del sector no estatal del municipio San José de las Lajas, permitirá un desarrollo de actitudes, conocimientos y habilidades que se transmitirán en un fortalecimiento de las Relaciones Laborales en dicho sector. El mismo puede contribuir a que el ambiente social vigente en la comunidad de cuentapropistas se transforme en un ambiente donde sus miembros sean protagonistas y responsables de su cotidianidad y capaces de dar soluciones a las problemáticas y necesidades encontradas en la comunidad.

Una cotidianidad que permitirá paulatinamente la conversión de los trabajadores no estatales en una comunidad transformada, al instituirse como grupo social capaz de identificar sus contradicciones, organizarse y participar cooperadamente en la búsqueda de soluciones con la realización de proyectos comunes que permitan que todos y todas puedan alcanzar una mayor calidad de vida; y donde cada habitante sea protagonista de su historia y

parte imprescindible de la historia de los demás. Una historia construida conjuntamente desde el respeto y la cooperación.

Referencias Bibliográficas:

Alhama, R. (2005). *Política de empleo y gestión de Recursos Humanos en la empresa*. La Habana: Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo.

Castells, M. (2009). *Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa*. La Habana: Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo.

Castillo, J. (1994). *El trabajo del Sociólogo*. Madrid: Editorial Complutense:

Castro, F. (2002). Decreto-Ley 229 sobre Convenio Colectivo de Trabajo. En: *El trabajo en Cuba. Legislación Laboral*. La Habana: Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo.

Catá, E. (comp.) (2004) Selección de lecturas de Sociología y Política Social del Trabajo. La Habana: Editorial Félix Varela.

CIPS. (2009). *Reajuste y Trabajo en los 90. Grupo de estudios sociales del trabajo*. Habana: Editorial Trotta.

Giner, S., de Espinosa, E., Torres, C. (1991): *Diccionario de Sociología*. Madrid: Alianza Editorial, S.A.

Godio, J. (2004). *Sociología del trabajo y política*. Buenos Aires: Corregidor.

Hyman, R. (1996). Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera. Revista Latinoamericana de Estudios del trabajo. Editorial ALSTRA. Año 2. No. 4.

Miguélez, F. (1994). Economía sumergida y transformaciones socio-laborales. En El trabajo del sociólogo de Juan José Castillo. Editorial Complutense: Madrid.

Valdés, M. (2010). Un nuevo Reglamento General para las Relaciones Laborales en Cuba. En "Revista BETSIME" La Revista del Empresario Cubano.

<p>Citación/como citar este artículo: Alfonso, Y. (2017). Programa educativo para capacitación de trabajadores en sector no estatal, en cuanto a relaciones laborales. <i>Rehuso</i>, 2(4), 28-46. Recuperado de: https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/1051/872</p>
--