

Taller Provincial: “Hacia un modelo cubano de gestión integrada de capital humano”.

Sede: Villa azucarera.

Ciudad: Camagüey.

Auspiciado por: GECYT, CITMA, CIGET, Universidad de Camagüey, CETED, MTSS.

Fecha: 19 de octubre de 2007.

Con la participación de 151 colegas, que representan, 47 organismos, de ellas 29 empresas y 10 organizaciones sociales, se inicia el programa del Taller, a las 9:11 a.m.

La apertura estuvo a cargo del Dr. Ramón González Fontes, Director del Centro de Estudios de Dirección de la Universidad de Camagüey, quien dio la bienvenida a los participantes y resaltó la vinculación del Taller de la RED de Capital Humano con el 40 aniversario de la educación superior en la provincia. Al concluir le dio la palabra a la Dra. Diana Salazar Fernández coordinadora nacional de la RED.

Diana Salazar presentó la presidencia que estuvo integrada por los siguientes colegas:

Ing. José Castelló, Delegado del CITMA en Camagüey

Ing. René Figueredo, funcionario del PCC que atiende la Ciencia en la provincia.

Lic. Marta Adán, Directora de Trabajo y Seguridad Social en el CAP.

Dr. Sergio Socarrás, Director de CIGET

Lic. Pilar Varona Estrada, Directora del Grupo Provincial de Perfeccionamiento Empresarial en el Consejo de Administración del Poder Popular Provincial

MSc. René Carreño, Presidente de la ANEC en la provincia.

A continuación felicitó a los camagüeyanos por haber ganado la sede del 26 de julio; explicó el desarrollo del programa del Taller y presentó a los integrantes del equipo de GECYT, enfatizando objetivos tales como; la focalización de los estudiosos, gestores e interesados en la provincia; así como el proceso de aprendizaje del trabajo en RED y la necesidad de un debate sincero, exento de protocolos innecesarios.

Siendo las 9:21 a.m. la Lic. Marta Adán, Directora de Trabajo y Seguridad Social en la provincia hace la presentación del video debate, basado en la conferencia del Ministro del MTSS, Dr. Alfredo Morales Cartaya.

Para comenzar explicó que el video debate estaba planificado en dos partes para hacer más dinámica la actividad y focalizó los contenidos y objetivos a lograr.

A las 9:41 a.m. se inicia el debate de la primera parte de video, en el que hubo cinco intervenciones.

Las principales ideas fueron las siguientes:

1. Oliverio Leyva Jefe de Recursos Humanos de la Empresa Confitera Camagüey. Las empresas no encuentran técnicos de recursos humanos, se cerraron las escuelas y los graduados se han ido de la actividad. El calificador admite graduados de otras especialidades que

- no tienen los conocimientos idóneos. Es necesario retomar la formación de estos especialistas, así como la estrategia de retención.
2. Mirlandya Valdés, profesora de la Universidad de Camagüey. Existe formalidad (más bien formalismo) en el diseño de la capacitación de las empresas y estos responden más a los intereses académicos que a las verdaderas necesidades de las organizaciones y de la producción y los servicios. Es necesario mejorar la interrelación empresa-universidad.
 3. Fernando Varona, Director de la CANEC. No hay identificación sino aislamiento. No median intereses económicos y el trabajador pierde interés. Las decisiones de los directivos se alejan de los resultados económicos.
 4. José Corpas, Director de Recursos Humanos de la Empresa de Materias Primas y Reciclaje. No hay vinculación estratégica con los recursos humanos. Nos mata la operatividad y se descuida el conocimiento y el pensamiento.
 5. Nirva Finalé, profesora IPEL. Hay un divorcio entre lo que se hace con la organización del trabajo y las proyecciones de la empresa. Las personas que preparan por lo general no son las que deben estar. Las empresas no han interiorizado la importancia de escoger a las personas adecuadas para realizar los estudios de organización del trabajo. La solución no es sólo buscar el normador sino un equipo multidisciplinario y designar quien responda integralmente por la tarea. El estudio no puede reducirse solamente al aprovechamiento de la jornada, y es lo que habitualmente se hace. Así también se hacen reducciones de plantilla por directivas y sin estudios previos. La profesora Nirva concluye afirmando, que lo fundamental es determinar quienes ejercerán la función de los estudios y organización del trabajo y quien responderá por este importante y complejo proceso.

Siendo las 9:55 a.m. y habiéndose debatido por espacio de 16 minutos, se retoma la proyección del video. A las 10:20 a.m. se termina la proyección, que puede considerarse que tuvo imagen y sonido aceptables.

Antes de iniciar el debate Diana pidió que levantaran el brazo los Directores presentes en la sala y lo hicieron 8 colegas.

El debate contó con 6 intervenciones que a continuación resumimos.

1. Ovidio Abreu Tartabull Director RR HH CUPET. En la Escuela de cuadros del MINBAS, existe un modelo de preparación en RR HH, lo que pone a nuestra empresa en ventaja. Explica los 4 procesos que forman parte de dicho modelo y agrega que la gestión de los RR HH tiene que estar al servicio de la gestión de los procesos que dan razón de ser a la empresa. Hay que buscar las Normas ISO 9000, donde se incluye formación y toma de conciencia. No se puede implantar por interés profesional, sino por interés empresarial, en función de cumplir normas de calidad. La Dirección debe enfocarse en la gestión de RR HH como parte de la eficacia y la gestión de calidad. Hay que integrarlo en un proceso integral de gestión, que es lo que hemos hecho, en nuestra empresa
2. José Florá, Director del IPEL. El director del IPEL inició su intervención haciendo un recuento conceptual de las normas cubanas 3000 como parte del sistema integrado de gestión del capital humano. alegando :

Hay que tener un conocimiento profundo de estas normas. Las personas que no tienen interés no deben capacitarse porque no van a adquirir el conocimiento. Hay que saber a dónde queremos llegar, pues sino las normas no nos llevan.

3. Nirva Finalé, profesora del IPEL, Hace un breve recuento histórico de las escuelas que han trabajado sobre el tema y cómo han ido evolucionando los conceptos hasta la actualidad, hasta llegar al concepto de Capital Humano que incorpora motivaciones, actitudes y sentimientos.
4. José Florá .Director del IPEL, retoma la palabra e insiste en el interés de la dirección del país en la preparación de las personas y de las novedades en cuanto a las profesiones en estos perfiles que se van a formar a partir de los nuevos planes y programas de estudio, así como de las nuevas concepciones y necesidades de estas especialidades, y el importante papel del IPEL. Concluyô enunciando las ventajas de las normas cubanas y explica que se pueden adquirir en las Oficinas de Normalización.
5. Humberto Perón, Director de la Consultoria CONAS. Se ha visto el entusiasmo del MTSS en contar con unas normas cubanas. Deberá tenerse en cuenta que el empresario cubano está sometido a un grupo considerable de normas que logra el enfoque en sistema, y también genera conflictos sino se integra. El que certifica debe tener un nivel superior. Perón manifiesta su preocupación respecto a:
 - a. La norma no cuente con un modelo de gestión a diferencia de las otras normas. Esquema Deming (Planificar, actuar, evaluar y rectificar)
 - b. Desde el punto de vista formal no se dice debe sino debería, es el término que se utiliza en la implantación.
 - c. El sistema de RR HH debe liderarlo la alta gerencia de la empresa.
 - d. Deberían estar aquí todos los directores.
 - e. Si nuestras organizaciones no logran implantar las normas ISO, no van a poder desarrollarse.
 - f. Es necesario pensar y trabajar en la integración de los diferentes sistemas.
 - g. ¿Va a existir la posibilidad de que las organizaciones que hayan avanzado más en este camino puedan certificarse sin esperar por el cronograma aprobado?

Marta Adam, Directora de Trabajo. Responde que se sí, que esas empresas avanzadas se contemplarán dentro del plan de certificación.

Se concluye el debate a las 10:45 a.m. y se procede a un receso.

A las 11:20 a.m. se da inicio al Panel “Experiencias en la Gestión Integrada del Capital Humano”.

La Dra. Susana Roque Profesora de la Universidad de Camagüey, que actúa como moderadora, hace la presentación de los panelistas y sus respectivas ponencias, y establece las normas de trabajo.

Participan como panelistas:

MSc. Gretel González. Corporación CIMEX . Con la aplicación de un modelo de gestión por competencia. Caso FINCIMEX.

Dr. Néstor Loredó, profesor de la Universidad de Camagüey, presentando Responsabilidad social empresarial, aristas en el enfoque de la gestión de los RR HH .El profesor Guberto Cánovas Riverón lo asiste en la presentación.

MSc. Alfredo González, profesor de la Universidad de Camagüey expone Gestión de Aprendizaje Organizacional en la Empresa de Recuperación de Materia Primas. José Corpas, director de RR HH de la citada empresa, complementa la ponencia.

Sólo uno de los panelistas utilizó apoyo visual, aunque todos fueron convincentes en las ideas presentadas.

A las 11:55 a.m. la moderadora abrió el debate, se produjeron 9 intervenciones que a continuación resumimos.

1. José Castelló, Delegado del CITMA en la provincia. Las empresas estatales socialistas deben instrumentar e incluir culturas afines con la realidad cubana.
2. Ovidio Abreu Tartabull Jefe de RR HH CUPET. Se requiere comenzar revisando catálogos de funciones y competencias. Quien trabaja por procesos tiene un camino amplio. Las responsabilidades incluye medio ambiente, seguridad , salud del trabajo y control interno.
3. Pedro Félix Sedeño Rodríguez, Director Instituto Politécnico Industrial Manuel Cañete Ramos. El recurso humano no se administra, se dirige. Tener en consideración su conciencia, su participación en la economía, su capacitación. Es importante la formación de las nuevas generaciones. Hay una separación entre la educación y la empresa. Hay que ganar en la atención especializada, a los alumnos insertados en las empresas y a los nuevos trabajadores que se incorporan de las escuelas.
4. Manuel Martín, Director de RR HH de la Delegación Provincial del MINAZ. Sugiere dar continuidad de este Taller, y tomar las buenas prácticas de la Empresa de Recuperación de Materias Primas para mostrarla a los directivos.
5. Manuel Aguilar, del Grupo Provincial de Perfeccionamiento Empresarial. Hay 36 empresas aplicando el perfeccionamiento empresarial, lo que representa el 24% de las existentes en el territorio, lo que muestra lo mucho que se puede hacer cuando se ordenan las cosas. Es ya evidente el impacto en la economía de la provincia. Sin embargo en materia de RR HH no se ha avanzado lo suficiente, lo establecido debe aplicarse de manera creadora. La provincia cuenta con todos los recursos para dar estos conocimientos, pero hay que tener interés en encontrarlos, locosa que no se hace debidamente.
6. José Blanco, especialista principal Consultoría GIGET. Afirma que existen entidades que pueden facilitar el proceso de aprendizaje de las empresas y a las cuales pueden acercarse.
7. José Corpas, Jefe de RR HH Empresa de Recuperación de Materias Primas. La voluntad de aprendizaje de una empresa parte de una necesidad.
8. Ramón González, Director CETED de la Universidad de Camagüey. Estamos desarrollando un Diplomado de Gestión Empresarial y

podemos hacer la discusión de las tesis en un taller donde haya representación de los directores, esto podemos organizarlo entre todos.

9. Alfredo González, profesor Universidad de Camagüey: Invitamos al CITMA a trabajar de conjunto y a replicar este Taller para seguir con buenas prácticas.

A las 12:25 se concluye el Panel que puede calificarse de fructífero. La compañera Diana, tomó la palabra para agradecer la participación de los integrantes.

A las 12:30 p.m. la MSc. Ileana Hernández Darias, gerente de proyecto de GECYT, hace la presentación del contenido del disco compacto entregado a todos los participantes. Antes hizo público un justo reconocimiento a los especialistas informáticos de CIGET, que trabajando hasta la madrugada, garantizaron la replicación de estos discos. La presentación fue demostrativa, y se pudo apreciar lo ya logrado mediante una página WEB, lo que servirá de base documental para el aprendizaje colaborativo y a la actividad gestora de la RED de Capital Humano. Concluyó con la presentación de la multimedia del MTSS sobre la recopilación de planteamientos del Comandante en Jefe Fidel Castro en sus intervenciones sobre capital Humano, desde en triunfo de la Revolución.

A las 12: 41 p.m., se procede a presentar la relatoría del Taller por el profesor Néstor G. del Prado Arza, especialista de GECYT. Comenzó haciendo un reconocimiento a la Lic. Miriam Pérez Castelao consultora de GIGET que colaboró de manera excelente en esta tarea. Explicó la ausencia del Dr. Rodolfo Faloh, por problemas de salud, ya en vías de superación, y de una manera original convocó a los participantes a enviarle un saludo al compañero Faloh, Director general de GECYT, quien goza de gran prestigio y del cariño entre los camagüeyanos.

El relator realizó algunas puntualizaciones y comentarios que no se recogen en este documento.

A la 1:00 p.m.

Como cierre del taller, usó de la palabra el Ing. José Castelló González, Delegado del CITMA en la provincia de Camagüey.

Entre sus principales planteamientos estuvieron los siguientes.

Aclara que más que conclusiones dará sus impresiones y hará algunas reflexiones breves.

Comienza agradeciendo a los representantes del Gobierno Provincial, de la Universidad de Camagüey y de GECYT, que siempre nos ayuda a mover la rueda y nos reta a seguir avanzando.

Considera que el Taller se ha desarrollado con buena calidad y resalta la originalidad de algunas presentaciones.

Hace alusión al discurso de Raúl el 26 de julio en Camagüey y su alta incidencia en el capital humano.

Declara que ninguna entidad en el país se puede desentender de las realidades y retos planteados y su relación con el capital humano. No se puede quedar el análisis a nivel de la organización o la empresa en cuestión, hay que enfocarlo con alcance nacional y verlo desde y hasta el nivel de comunidad.

Con estas prácticas, bien organizadas, vamos a retener y atraer a las personas para hacer las cosas con efectividad.

Hay un conjunto de acciones planteadas, donde tenemos que seguir trabajando, con un espíritu de aprendizaje y mejora continua.

Ahí está el Bloqueo que tanto nos afecta, y que no podemos soslayar, pero todas las soluciones están en nosotros, en nuestra capacidad y creatividad. No ha faltado en los pronunciamientos el concepto de todo lo que se hace es por el país y por la Revolución.

Finalmente, la MSc. Margarita Rodríguez Ariosa dirige la entrega de los Certificados de reconocimiento a las entidades más representadas y el Certificado a todos los participantes en el Taller, lo que se realiza de una manera entusiasta y ágil.

Como un toque de distinción de los anfitriones, los colegas del CIGET, llamaron al estrado a un grupo de participantes, que luego fueron homenajeados por haber nacido en el mes de octubre. En particular al compañero Ernesto Saballo Daniel, consultor de la citada entidad, que cumplía año ese día, se le entregó como regalo, la responsabilidad de presidir una Comisión para contribuir a dar continuidad a este Taller y promover a la RED de Capital Humano en la provincia de Camagüey.

La actividad culminó con un almuerzo y una fiesta bailable.

Lo respondido por los participantes en la encuesta personal y anónima, recoge una valoración muy positiva de la organización y la calidad de las presentaciones realizadas en el Taller.

Resultados de las encuestas:

VALORACIÓN DE LOS PARTICIPANTES

Desearíamos recibir su valoración del Taller: Hacia un Modelo Cubano de Gestión Integral de Recursos Humanos, Siendo 1 la menor PUNTUACIÓN y 5 la máxima, de los siguientes aspectos:

Aspectos	1	2	3	4	5	Total
Organización			2	19 (20%)	95 (80%)	116
Temas Tratados			2	24 (20 %)	86 (80%)	112
Calidad de las exposiciones		2	9 (10%)	34 (30%)	70 (60%)	115
Conocimientos adquiridos			7 (10%)	34 (30%)	72 (60%)	113
Utilidad práctica			8 (10%)	22 (30%)	86 (70%)	116

Resumen de los criterios y sugerencias:

- SE le un tratamiento especial al Instituto Nacional de la Vivienda para que incida mejor en su gestión.
- Darle seguimiento al taller con la incorporación de directores de empresas, dirigentes, partido y gobierno.
- Realizar estos talleres más frecuente
- Poca asistencia de los directivos
- Multiplicar estas acciones que en materia de RRHH hace tanta falta.
- La REDCH debe generar el desarrollo del hombre, eventos y talleres para la Gestión Integrada del CH
- Necesidad de que el micrófono de los panelistas funciones correctamente
- El factor tiempo limito las intervenciones y análisis profundo de los temas
- Que no se quede el taller solo en eso.
- La actividad representa una integración entre todos los organismos participantes.
- EN el panel solo había un director de empresa
- Muy positivo el momento de la relatoría , demostrando el relator amplia preparación y capacidad de comunicación.
- Muy buena relatoria ,
- Excelente iniciativa la de los cumpleaños
- A todos los que de una forma u otra organizaron esta actividad darle las gracias, por su calidad, sorprendente los conocimientos a desarrollar. Muy especial la presentación del CD. Cumplió con excelencia la preparación para los nuevos cambios.