

## Referentes teóricos de la capacitación al Trabajador por Cuenta Propia

Theoretical referents of the training of the Self-Employed Worker

**Lic. Yaima Martínez Campos\***

<yaimamartinez28@gmail.com>

<https://orcid.org/0009-0005-1678-238X>

**Dr. C. Ariel Meneses Madrigal\*\***

<arielmm@ucpejv.edu.cu>

<https://orcid.org/0000-0002-3412-0436>

\* Trabajadora por Cuenta Propia, Diez de Octubre, La Habana, Cuba y \*\*Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona, La Habana, Cuba.

---

### RESUMEN

El objetivo del artículo es presentar la sistematización de los referentes teóricos de la capacitación al Trabajador por Cuenta Propia del municipio Diez de Octubre, La Habana, Cuba. El trabajo en sí demanda profesionales competentes en la labor que realicen, esas competencias son posibles de desarrollar en los individuos a través de la capacitación, que en la mayoría de los casos es brindada por instituciones que tienen como misión ofrecer este servicio a las empresas estatales. Durante las últimas décadas en Cuba el trabajo por cuenta propia ha sufrido innumerables transformaciones, constituye un sector al cual no está dirigido ningún plan de capacitación u orientación programada.

**Palabras clave:** capacitación, trabajo por cuenta propia, referentes teóricos.

### ABSTRACT

The objective of this article is to show the systematization of the background and theoretical references of the training of the Self-Employed Worker of the Diez de Octubre municipality is presented, Havana, Cuba. The work itself demands competent professionals in the work they do, these skills are possible to develop in individuals through training, which in most cases is provided by institutions whose mission is to offer this service to state companies. During the last decades in Cuba, self-employment has undergone innumerable transformations, it constitutes a sector to which no training plan or programmed orientation is directed.

**Key words:** training, self-employment, theoretical references.



## INTRODUCCIÓN

El cuentapropismo a lo largo de los años ha cobrado significativo auge y expansión, en el contexto de los lineamientos de la política económica y social, tras el VI Congreso del Partido Comunista Cubano (PCC) en el 2011, la modificación del trabajo no estatal ha sido uno de los aspectos más discutidos sobre la actualización del modelo económico planificado y centralizado<sup>1</sup>.

Por tal motivo resulta fundamental una continua orientación a los trabajadores de este sector, para evitar el desencadenamiento de algunos males recurrentes en su ejercicio como son el desconocimiento sobre el alcance de la actividad, derechos y deberes, la corrupción y extorsión, las dificultades en la correcta aplicación de la declaración fiscal, la carencia de la retroalimentación, la inseguridad y desamparo legal que aquejan al cuentapropista.

A raíz del año 2021 se puso en marcha el proceso de perfeccionamiento del Trabajo por Cuenta Propia, regulado por la Gaceta Oficial No.94<sup>2</sup>, a través del programa de Ventanilla Única, cobrando significativa importancia la orientación al trabajador por cuenta propia debido a que han sucedido una serie de cambios, modificaciones y novedades para ésta forma de gestión no estatal, lo que conlleva a inconformidades con la capacitación y/o difusión de las informaciones mínimas para el ejercicio del trabajo por cuenta propia de forma eficiente.

Las transformaciones y actualizaciones que está experimentando esta forma de gestión no estatal, demuestra la necesidad que tiene el país de potenciar el trabajo de este sector en aras de contribuir al desarrollo del modelo económico actual. El objetivo del artículo es presentar la sistematización de los referentes teóricos de la capacitación al Trabajador por Cuenta Propia del municipio Diez de Octubre, La Habana, Cuba.

## DESARROLLO

Todo proceso de enseñanza aprendizaje es complejo y trata de incorporar nuevos conocimientos, hábitos y habilidades a los estudiantes, el diccionario Cervantes define el término capacitación como “la acción o efecto de hacer a uno apto, habilitado para alguna cosa”<sup>3</sup>.

En Cuba los sistemas de capacitación están normados por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, que regula la capacitación profesional de los trabajadores como un proceso permanente y planificado, concebido como una inversión para el desarrollo que llevan a cabo las organizaciones empresariales con el objetivo de que sus trabajadores adquieran y perfeccionen su competencia laboral, de modo que estén aptos para responder a las exigencias constantemente cambiantes del proceso productivo o de prestación de servicios del que forman parte.

La Resolución No. 29/06 define la capacitación como el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a alcanzar habilidades, destrezas y valores en los trabajadores que les permita desempeñar puestos de trabajos de perfil amplio<sup>4</sup>.

La capacitación presupone concebir el aprendizaje como un proceso que propicie resultados dirigidos a cambios en actitudes y comportamientos, para lo cual la enseñanza se enfrenta a nuevas exigencias, las que están dadas por el desarrollo de las empresas donde trabajan los individuos, sujetos a constantes modificaciones que admite capacitarlo para el cambio y abordarla como un proceso de transformación en sus actitudes, hábitos y habilidades para enfrentar la actividad laboral para la que se preparan.

La capacitación es una enseñanza de tipo problémica que debe posibilitar que el individuo se enfrente a situaciones nuevas y diversas, que lo haga ir a la búsqueda de soluciones cada vez más creadoras. La capacitación debe estar dirigida a desarrollar la competencia laboral, entendida como el conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos, de servicios y los requisitos de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones<sup>5</sup>.

En Cuba, el Estado asume el rol de financiador, regulador y supervisor de la calidad de la capacitación y de las adecuadas condiciones de competencia. Dejando el rol central a las propias empresas demandantes de capacitación, quienes facilitan la inserción posterior en el empleo para el que se está capacitando el individuo.

La entidad capacitadora integra a su propuesta la práctica laboral, en estrecha vinculación con las entidades empleadoras. Muchas empresas asumen el contrato de trabajo en período de aprendizaje, tal y como lo regula el Código del Trabajo; pero lo ideal sería que las empresas contaran con sus entidades capacitadoras que cumplan ciertos requisitos mínimos y sean de reconocimiento institucional y estatal, para que se diversifique la oferta de capacitación, tanto por parte de empresas como de otras organizaciones y se asegure que la formación se realice en ocupaciones para las cuales exista demanda explícita por parte de las empresas, asegurando la actualización y adaptación a los nuevos perfiles ocupacionales que pueden ir surgiendo con los cambios en las tecnologías y las actividades económicas, políticas y sociales.

Consultando otras bibliografías que abordan el tema que nos ocupa se pudo conocer otras definiciones del término capacitación. Según Guiñazú<sup>6</sup> plantea que “La capacitación es el proceso que permite a la organización, en función de las demandas del contexto, desarrollar la capacidad de aprendizaje de sus miembros, a través de la modificación de conocimientos, habilidades y actitudes, orientándola a la acción para enfrentar y resolver problemas de trabajo”.

El autor Chiavenato<sup>7</sup> expresa que “(...) la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

La capacitación según Síliceo<sup>8</sup> es “(...) una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador... La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores”.

García<sup>9</sup> la enuncia como “(...) actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario, y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma”.

En el 8vo Congreso del Partido Comunista de Cuba sobre el proceso de capacitación se enfatiza que “Los empleadores posibilitan la capacitación de los trabajadores en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios, y los resultados de sus evaluaciones”<sup>10</sup>.

Los autores antes referenciados coinciden y realzan la capacitación como la herramienta fundamental que permite al trabajador ganar en conocimientos, habilidades, actitudes, cualidades y competencias laborales que le garantizarán un mejor desempeño profesional en correspondencia con las exigencias de la institución para la que trabaje y del cargo o puesto de trabajo para el que se prepare.

La investigadora asume la definición dada por García<sup>8</sup>, porque su concepción contempla la necesidad de que la capacitación ha de ser un proceso planeado, organizado, constante, continuo, ininterrumpido y de retroalimentación que permita a las instituciones pertinentes facilitar

el conocimiento, cultura y habilidades necesarias a los trabajadores por cuenta propia para su eficaz desempeño durante el ejercicio laboral.

Luego de un análisis de las concepciones consultadas es posible evidenciar que existe una brecha desatendida en cuanto a la capacitación dirigida al trabajador por cuenta propia, porque siempre se ha analizado la capacitación desde el punto de vista empresarial, no considerando al sector no estatal o privado, que no pertenece a ninguna institución que le exija o le demande la necesidad de preparación en su actuar. Por lo que se considera oportuno trabajar desde talleres la capacitación al trabajador por cuenta propia, donde las direcciones y organismos rectores de la actividad propicien un espacio para cubrir estas latentes necesidades.

## **CONCLUSIONES**

A partir de la sistematización realizada es evidente la necesidad de capacitación dirigida a esta forma de gestión no estatal, la cual resulta un sector desatendido en este sentido, y en consecuencia se muestra vulnerable a las malas prácticas laborales por parte de los cuentapropistas.

El impacto de la preparación, orientación y/o capacitación a los trabajadores por cuenta propia influye y contribuye positivamente a la economía del país, permitiéndole al Estado garantizar todos los servicios sociales que se subsidian desde el Presupuesto Estatal, el cual se nutre principalmente de los ingresos tributarios que aportan los contribuyentes.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- 
- 1 VI Congreso del Partido Comunista Cubano. Lineamientos de la Política Económica y Social. 2011 <https://www.pcc.cu/lineamientos>
  - 2 Ministerio de Justicia. Gaceta Oficial de la República de Cuba. No. 94 Ordinaria de 2021 <https://www.gacetaoficial.gob.cu>
  - 3 Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Castellana. <https://www.cervantesvirtual.com>
  - 4 Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Resolución 29 de 2006 <https://www.gacetaoficial.gob.cu>
  - 5 Gato Armas C A. Concepción pedagógica del proceso de capacitación de los docentes de la rama industrial en la educación técnica profesional en Pinar del Río (Tesis doctoral). Pinar del Río: Universidad de Ciencias Pedagógicas Rafael María de Mendive; 2012.

6 Guiñazú G. Capacitación efectiva en la empresa. Invenio. 2004; VII(12): 103-116  
<https://dialnet.uniroja.es>

7 Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Mc Gran Hill/Interamericana; 2007

8 Siliceo Aguilar A. Capacitación y desarrollo de personal. México: Limusa; 1996

9 García López JM. El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. México; 2014

10 VIII Congreso del Partido Comunista Cubano. Lineamientos de la Política Económica y Social. 2011 (PCC) en el 2021, PCC. <https://www.pcc.cu/lineamientos>

Recibido: 23 de abril de 2023

Aceptado con recomendaciones: 9 de junio de 2023

Aceptado: 6 de setiembre de 2023

El (los) autor(es) de este artículo declara(n) que:

Este trabajo es original e inédito, no ha sido enviado a otra revista o soporte para su publicación.

Está(n) conforme(s) con las prácticas de comunicación de Ciencia Abierta.

Ha(n) participado en la organización, diseño y realización, así como en la interpretación de los resultados.

Luego de la revisión del trabajo, su publicación en la revista Pedagogía Profesional.

NO HAY NINGUN CONFLICTO DE INTERÉS con otras personas o entidades