



Universidad de Matanzas
Facultad de Ciencias Empresariales

Tesis en opción al Título de Master Administración de
Empresas
Mención: Dirección

Título: La política pública comunicacional de los dirigentes sindicales que atienden el sector no estatal en Matanzas.

Autor: Lic. Isdalis Rodríguez Rodríguez

Tutor: Dr.C Evelyn González París

Matanzas, 2019

Nota de Aceptación

Presidente

Miembro del Tribunal

Miembro del Tribunal

Ciudad y Fecha: _____

DECLARACIÓN DE AUTORIDAD

Declaro que soy la única autora de este Trabajo, en calidad de lo cual autorizo a la Universidad Camilo Cienfuegos de Matanzas a utilizarlo con la finalidad que estime pertinente.

Lic Isdalis Rodríguez Rodríguez



“Debemos defender sus intereses -repito-, debemos defender los intereses de los trabajadores por cuenta propia, igual que hacemos con cualquier otro ciudadano, siempre que actúen en cumplimiento de las normas jurídicas aprobadas”.

(Raúl Castro Ruz 18 de diciembre de 2010, 6to Período de sesiones, VII Legislatura, ANP)

Dedicatoria.

A mi hija Sunay y mi sobrina Sulay, por entenderme y ayudarme espiritualmente.

A mis padres y hermanos por todo el cariño y apoyo, porque sin ellos no hubiese podido llegar al final.

A mi esposo por compartir conmigo esta carrera y ayudarnos mutuamente.

Agradecimientos.

A la Revolución Cubana, su sistema de educación y su Central de Trabajadores de Cuba.

A todos los profesores de la Maestría de Administración de Empresa Mención Dirección, porque todos contribuyeron a mi formación.

A mis compañeras y compañeros de tantos años en la CTC Provincial, especialmente a Isolina Sánchez Owens y Ania Hernández Alemán, por su entrega desinteresada y ayuda tan valiosa.

A mi tutora Dr. C. Evelyn González Paris, gracias por acogerme, dedicarme gran parte de su tiempo y demostrarme que si se puede.

A Dagoberto Rojas Pérez, cuya ayuda siempre fue sincera y oportuna.

A todos aquellos que día a día en algo siempre me ayudaron y que no necesito nombrarlos para tenerlos en cuenta.

A todos, muchas gracias.

Índice.	
Resumen.....	1
Introducción.....	2
Capítulo 1. Referentes teóricos metodológicos sobre la política comunicacional vista como una política pública.....	10
1.1 Principales aspectos teóricos de conceptualización de las Políticas Públicas...	10
1.1.1 Definición y alcance de las políticas públicas	11
1.2 Generalidades sobre la política comunicacional.....	16
1.3 Elementos teóricos sobre la política comunicacional como una política Pública.....	24
1.4 La política comunicacional en la construcción del socialismo en Cuba.....	27
Conclusiones parciales.....	32
Capítulo II Propuesta metodológica de la investigación la política comunicación de los dirigentes sindicales.....	33
2.1 Métodos empleados en la investigación	33
2.2 Reseña histórica del movimiento sindical.....	36
2.2.1 El movimiento sindical cubano sus orígenes.....	37
2.3 El movimiento sindical cubano su lugar en la actualización del modelo económico cubano.....	40
2.4. Característica de la política comunicación diseñada por la CTC en Cuba para el trabajo de los nuevos actores en la economía cubana.....	43
Conclusiones parciales.....	47
Capítulo III Rediseño de la política pública de comunicación para el trabajo de los dirigentes sindicales en el sector no estatal en Matanzas.....	48
3.1 Caracterización sindical de Matanzas.....	48
3.2 Diagnóstico de los principales planteamientos de los trabajadores no estatales sobre el desempeño de su actividad.....	49
3.2.1. Diagnóstico en el actuar de la política de comunicación de los dirigentes sindicales.....	52
3.3 Propuesta del rediseño de la política comunicacional de los dirigentes sindicales en el accionar con los trabajadores no estatales	58
Conclusiones parciales	66
Conclusiones.....	67
Recomendaciones.....	68
Bibliografía.....	69
Anexos	

Resumen

La presente investigación se titula: La política pública comunicacional de los dirigentes sindicales que atienden el sector no estatal en Matanzas. El sindicalismo revolucionario cubano, siempre ha encontrado en la Revolución un apoyo a la causa que representa y defiende. Siempre ha creído en su necesidad e importancia para llevar adelante el proyecto socialista, en el que los trabajadores han estado en el centro de cada decisión. La inserción del trabajo no estatal en el marco de la actualización del modelo económico cubano, no ha sido la excepción para este tratamiento.

En este aspecto la política comunicacional de los dirigentes sindicales vista como política pública, imbrica en su accionar tanto a los dirigentes como al pueblo que recibe la información, lo que es posible si los medios de comunicación responden a los intereses del Gobierno y éste a su vez al pueblo en cuestión. Propósito complejo de lograr, por lo que se requiere un constante trabajo en materia de política.

La actual investigación ofrece rediseñar la política de comunicación como política pública que contribuya al desempeño de los dirigentes sindicales que atienden el sector no estatal en Matanzas, para ello se emplearon métodos de investigación científica, técnicas y herramientas, como: el análisis documental, la encuesta, entrevistas a dirigentes sindicales y trabajadores no estatales, el modelo de la 7 "S". Para analizar los resultados obtenidos se empleó el Microsoft Excel, perteneciente al paquete Microsoft Office.

Como principales resultados se rediseño la política comunicacional vista como política pública de los dirigentes sindicales para su labor con los trabajadores no estatales, esto fue posible a partir de la concepción de una guía metodológica con sus dos momentos de análisis. Se presenta un plan de acción que expresan los objetivos y las acciones acometer por los dirigentes sindicales en su labor comunicativa.

Introducción

La Política Comunicacional es el conjunto de mensajes que circulan en el interior de un sistema político y que condicionan su actividad, tanto desde la formulación de demandas como la articulación de respuestas, ellas determinan, en consecuencia, la propia dinámica del proceso político. Son acciones que se emprenden para alcanzar los objetivos propuestos. Sus iniciativas, pautas y métodos, devienen base fundamental de su planificación, garantía de que sus propósitos no queden a la deriva.

Es la comunicación establecida para dar a conocer la información de la organización en cuanto a políticas, objetivos, lineamientos de trabajo y toda la información que permite el funcionamiento de la organización, tanto la interna para los colectivos laborales que inserta, como el público externo con el que se relaciona. Devenidos procesos de comunicación que se dan en una organización o institución, trazan políticas para el logro de las relaciones de trabajo que tributan a la eficacia y eficiencia en el desempeño organizacional e institucional.

El presente trabajo pretende apoyarse en los elementos funcionales de la comunicación, para llegar a la dirigencia sindical de un sector laboral recién generalizado en el país, integrado por una significativa cifra de trabajadores, muchos de ellos con experiencia como sindicalizados, venidos de otros sectores, pero desconocedores del quehacer sindical en el sector no estatal, carencia que dificulta el trabajo de atención, tanto para la afiliación como para la representación.

A mediados de marzo de 1968, se desarrolló en Cuba la conocida "Ofensiva Revolucionaria", proceso de emergencia que en breves horas confiscó las últimas propiedades que habían sobrevivido a anteriores procesos de 1960 y 1962, momentos en que tal confiscación se dedicó, en lo fundamental., a propiedades mayoristas. Quedaba ilegalizada entonces la actividad no estatal que se ejercía en Cuba por personas que laboraban manualmente o con medios de producción elementales, en una amplia gama de oficios.

No fue hasta 1976, con el proceso de institucionalización, que se retoma su práctica en determinados sectores, actividad, que hacia finales de los años 1990 se registra con alrededor de 209 mil trabajadores no estatales, la cifra más alta hasta después de 1968. Las condiciones

de Período Especial en Tiempo de Paz, declaradas por el Gobierno Revolucionario Cubano, no limitaría este ejercicio.

En su tránsito por el último decenio del siglo XX y primero del XXI, sus cifras subieron y bajaron en dependencia de la situación económica que durante ese tiempo enfrentó el país. Sin embargo, reconocido, autorizado y tenido en cuenta sus efectivos en las estadísticas, no fue hasta el 2010, que se consideró que el segmento de trabajadores por cuenta propia, debía formar parte de la masa de sindicalizados representados por la única Central Obrera Cubana, la CTC.

Hoy se reconoce que, durante el proceso de implementación del trabajo por cuenta propia, la Central de Trabajadores de Cuba y sus sindicatos en todos los niveles, han instrumentado y mantenido control sobre un sistema de trabajo para la atención a los problemas, preocupaciones o planteamientos que formulan estos trabajadores, en la exigencia por los tramites, respuestas y/o posible solución con los organismos de su propio contexto o con los de otros niveles, según el caso. En tal sentido, la organización sindical tiene que ser insistente en función de que cada gestión llegue a feliz término.

El sindicato en el socialismo organiza a los trabajadores, para educarlos y movilizarlos en el cumplimiento de la actividad laboral y social del país, así como representarlos ante el Estado y la sociedad. Trabaja con todos, los atiende, suma a los trabajadores a la Revolución, no excluye a ninguno. El volumen y desempeño de los trabajadores no estatales son una fuente importante de afiliación de los sindicatos. Las medidas que adopta el país para actualizar el modelo económico cubano, conducen al incremento del empleo de trabajadores no estatales y otras formas de relación laboral.

En la letra del Lineamiento No 2 de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobado en el VI Congreso del PCC se establece: “El modelo de gestión reconoce y promueve, además de la empresa estatal socialista, que es la forma principal de la economía nacional, las modalidades de inversión extranjeras previstas en la ley (empresas mixtas, contratos de asociación económica internacional, entre otras), las cooperativas, los agricultores pequeños, los usufructuarios, los arrendatarios, **los trabajadores por cuenta propia** y otras formas, todas las que, en conjunto deben contribuir a elevar la eficiencia”.

La expresión del citado lineamiento, no deja lugar a dudas de la importancia que tiene para la actualización del modelo económico cubano, la figura del trabajador por cuenta propia, es por ello que el sindicato debe estimular el acercamiento de estos trabajadores a su organización, a punto de partida del reconocimiento de que la sindicalización de un trabajador no estatal depende por su solicitud personal, consciente y voluntaria y que la misión del cuadro transita por promoverla.

La CTC en el nivel nacional tiene la obligación de participar con los organismos que sean necesarios, precisando cifras, controlando actividades relacionadas con las políticas que decida llevar a cabo el país sobre su status laboral, seguridad social, impuestos, precios, así como también la rectoría o atención estatal y administrativa que tendrán estos trabajadores. Así mismo, en las provincias y municipios, deberá coordinar con el Gobierno, direcciones de Trabajo, Transporte, Instituto de la Vivienda, Comunales, Comercio y Gastronomía y otras entidades de su contexto, las actividades que realizan y la atención de carácter administrativo y estatal que reciben.

El sindicalismo revolucionario cubano, siempre ha encontrado en la dirección política, el Gobierno y el Estado cubanos, un apoyo a la causa que representa y defiende. La Revolución, siempre ha creído en su necesidad e importancia para llevar adelante el proyecto socialista, proyecto en el que los trabajadores han estado en el centro de cada necesaria decisión. La inserción del trabajo por cuenta propia en el marco de la actualización del modelo económico cubano, no ha sido la excepción.

En el objetivo No 48 aprobado en la 1era Conferencia Nacional del Partido, se expresa: “Fortalecer el Trabajo Político Ideológico con quienes desempeñan diversas modalidades de gestión económica no estatal y combatir los prejuicios existentes en torno a ellos”.

El objetivo No 49 de la citada Conferencia, expresa: “Desarrollar la labor política e ideológica de manera creativa, diferenciada, personalizada y continua, a partir de conocer y atender las especificidades de cada lugar con la utilización de métodos, formas y vías de comunicación más diversas y eficaces”.

La existencia de una significativa cifra de personas ocupadas en distintas actividades laborales, muchas de las cuales antes, al depender de la gestión administrativa y

organizacional del Estado, no habían logrado el éxito esperado. En ese sentido, la escasa presencia del trabajo por cuenta propia durante gran parte del periodo revolucionario cubano y la política de la comunicación relacionada con este segmento laboral, no acumula experiencia suficiente, carencia que dificulta la aplicación actual de métodos y estilos de dirección en las acciones de sindicalización y representación que llevan a cabo los sindicatos a los que se afilian los citados trabajadores, en el marco de la actualización del modelo económico cubano.

La mencionada necesidad de trabajar por el desarrollo de la política de comunicación, contribuyente con la preparación de los dirigentes sindicales del sector no estatal, para el cumplimiento de sus funciones al sindicalizar y representar a los trabajadores de este sector, dada su importancia y carácter estratégico para el futuro de la organización sindical cubana, ha sido motivo de interés para la autora de esta tesis, proponer el siguiente problema científico: **¿Cómo rediseñar la política de comunicación como política pública que contribuya al desempeño de los dirigentes sindicales responsabilizados con la atención al sector no estatal en Matanzas?**

Solucionar este problema científico resulta complejo, pues se trata de desarrollar los conocimientos a través de la puesta en práctica del rediseño de una política de comunicación cuyas acciones contribuyan al desempeño de los dirigentes sindicales responsabilizados con la atención a un sector que crece sistemáticamente, a la par de perfeccionarse con similar frecuencia sus políticas, coherente con los cambios que se dan en el país, inmerso en el proceso de actualización del modelo económico.

La intención demanda acciones efectivas, pues significa que los actuantes en el proceso de orientación a los trabajadores son parte de ellos, con semejantes intereses, lo cual implica trabajar en un equilibrio de los conocimientos, razón que obliga a profundizar en el siguiente objeto de estudio:

El **objetivo general** de la presente investigación se formuló del modo siguiente:

Rediseñar la política de comunicación como política pública que contribuya al desempeño de los dirigentes sindicales responsables de la atención al sector no estatal en Matanzas.

A partir del objetivo general propuesto se elaboraron los siguientes **objetivos específicos** a cumplimentar durante el desarrollo de la investigación:

1. Analizar los aspectos teórico-metodológicos de la política comunicacional como una política pública.
2. Diagnosticar el estado de la política comunicacional como política pública de los dirigentes sindicales que atienden los trabajadores no estatales.
3. Elaborar acciones a partir de una guía metodológica que expresan el rediseño de la política pública de comunicación a desarrollar por los dirigentes sindicales que atienden el sector no estatal

El objetivo permite enmarcar como objeto de estudio la política pública y como campo de acción: la política comunicacional de los dirigentes sindicales.

Sobre esta base, durante el proceso de análisis, **se formularon las preguntas científicas que siguen:**

- 1.- ¿Cuáles son los fundamentos teórico-metodológicos necesarios para el rediseño de una política de comunicación vista como política pública, dirigida al desempeño de los dirigentes sindicales?
- 2.- ¿Cuál es el estado actual del proceso de comunicación que se desarrolla con los dirigentes sindicales del sector no estatal en Matanzas?
- 3.- Determinar acciones a partir de la guía metodológica para el rediseño de la política de comunicación paradirigentes sindicales del sector no estatal

Para dar respuestas a las interrogantes planteadas se proponen las siguientes **tareas de investigación:**

1. Desarrollo del marco teórico metodológico de la política de comunicación vista como política pública, dirigida al desempeño de los dirigentes sindicales
2. Diagnóstico sobre los aspectos que actualmente se utilizan en el ejercicio de la política comunicacional de los dirigentes sindicales del sector no estatal.
3. Elaborar acciones a partir de la guía metodológica para el rediseño de la política de comunicación para dirigentes sindicales del sector no estatal.

El aporte teórico que se concreta en esta investigación, consiste en la interpretación histórica del proceso que ha regido la preparación de los dirigentes sindicales de los trabajadores no estatales hasta el momento y sus relaciones con las acciones de la política de comunicación que se aspira poner en práctica en su armonización con los fundamentos teórico-metodológicos, del enfoque que la Central de Trabajadores de Cuba ha hecho sobre la importancia estratégica de la afiliación sindical de los trabajadores del sector, para su atención y representación, aplicados creativamente y desde una perspectiva de preparación sistemática a sus dirigentes.

Puede definirse, por lo tanto, que la contribución práctica de la presente tesis, consiste en el propio contenido de la política de comunicación rediseñada, la cual es aplicable en su integridad en el desempeño de los dirigentes sindicales de base de manera generalizable, toda vez que la misma comparte los presupuestos teórico-metodológicos y prácticos concretos, para ser contextualizada, atendiendo a las particularidades de cada escenario.

Tomando en consideración lo expuesto en el diseño teórico de la investigación, la autora asumió para su implementación y desarrollo, el siguiente:

Diseño metodológico.

Esta investigación, tiene como base metodológica general del conocimiento científico, al método dialéctico-materialista, el cual sirve de base al carácter objetivo del proceso de investigación científica, ya que revela en el objeto planteado las fuentes del desarrollo interno, salidas de las contradicciones que explican los cambios cualitativos y el ascenso a niveles superiores, de igual manera, este método fundamenta el análisis de los nexos entre los objetivos, fenómenos y procesos que justifican la unidad material del mundo, ellos son necesarios para la aplicación de las leyes y categorías dialécticas y las bases de la teoría del conocimiento.

Para conformar los métodos teórico referencial de la presente investigación, el rediseño de la política de comunicación propuesta y los resultados presentados, se emplearon las operaciones lógicas del pensamiento: análisis, síntesis, abstracción, generalización, inducción, deducción, necesarias para la revisión de diferentes fuentes bibliográficas vinculadas al tema.

Igualmente fueron consultados, documentos aprobados por los congresos obreros, en lo fundamental de los eventos XIX y XX .El programa de “Intercambio”, concebido para la preparación de los dirigentes sindicales no estatales, del Departamento Nacional de Capacitación de la CTC Nacional, documentos emanados de la Central Obrera Cubana desde los inicios de esta práctica, acuerdos adoptados por el XX Congreso Obrero, así como, conceptos del pensamiento de líderes sindicales y principales dirigentes políticos del Sistema Político Cubano.

Métodos y Técnica de investigación

Métodos:

Como método general se asume el dialéctico materialista el cual permite el estudio del fenómeno desde sus manifestaciones concretas, los demás componentes del sistema a la vez que favorece la comprensión desde el origen, evolución y actualidad del problema a investigar.

Métodos teóricos empleados:

Histórico lógico: Permite el acercamiento a los referentes teóricos del tema, relacionados con la existencia del trabajo por cuenta propia que se desarrolló en diferentes momentos del período revolucionario, antes de 2010.

Enfoque de sistema: Permite la comprensión del tema de estudio y su interacción con los contenidos del movimiento sindical relacionados con el papel desempeñado por la organización en atención a los trabajadores, como parte importante de su misión.

Análisis síntesis: Se realiza un análisis y la síntesis del tratamiento teórico de la política comunicacional en la literatura especializada. La comunicación institucional, de la política comunicacional en el desempeño de las organizaciones sindicales de países en vía de desarrollo en sus economías, así como en los procesos de administración pública.

Se realiza un análisis y síntesis del proceso de formación de la clase obrera cubana y su organización sindical, así como su desarrollo durante el período revolucionario.

Métodos empíricos empleados:

Observación científica estructurada o no estructurada: Se utiliza cuando se aplica en el diagnóstico de la situación actual de la comunicación en las diferentes actividades del

trabajador por cuenta propia aprobadas en el país y las más representativas en el movimiento sindical en Matanzas.

Revisión Documental: Las resoluciones y documentos normativos que contribuyen a institucionalizar el proceso de la sindicalización y organización de los trabajadores por cuenta propia en Cuba.

Encuesta: a trabajadores por cuenta propia, a dirigentes sindicales de esta fuente de empleo.

La entrevista. A trabajadores por cuenta propia y dirigentes sindicales de esta fuente de empleo.

El modelo de la 7” S” o Diagrama de las 7 “S” que permite evaluar el impacto de cada factor organizacional en los problemas detectados en la organización.

Método Estadístico: El SPSS versión 15 para el procesamiento de la información.

La investigación queda estructurada de la siguiente manera:

Introducción, donde se caracteriza la situación problemática y se fundamenta el problema científico a resolver.

Capítulo I Referentes teóricos - metodológico sobre la política comunicacional vista como una política pública.

Capítulo II Propuesta metodológica de la investigación en la política comunicacional de los dirigentes sindicales

Capitulo III Rediseño de la política pública de comunicación para el trabajo de los dirigentes sindicales en el sector no estatal en Matanzas.

Capítulo I Referentes teóricos metodológicos sobre la política comunicacional vista como una política pública

El estudio de las políticas públicas en el desarrollo de los procesos de gestión pública ha cobrado un importante espacio, tanto en la academia, como en las agendas de gobierno. Para el desarrollo de una gobernabilidad con amplio espacio a la participación ciudadana, la política comunicacional constituye un importante instrumento de información ciudadana. El presente capítulo se abordan los referentes teóricos sobre las políticas públicas y la política comunicacional vista como un tipo de política pública, lo que sustenta el rediseño de la política de comunicación orientada a contribuir a un eficaz desempeño de los dirigentes sindicales que atienden el sector no estatal.

1.1. Principales aspectos teóricos de conceptualización de las Políticas Públicas

Las políticas públicas constituyen un aspecto teórico que su estudio es relativamente nuevo, tiene sus orígenes después de la Segunda Guerra Mundial, pero más nuevo aún es el estudio de las políticas públicas en el ámbito subnacional o local. Las políticas públicas son procesos complejos y multidimensionales que se manifiestan de distinta manera en distintos contextos. Han sido analizadas desde distintos puntos de vista. Lo que se pretende aquí es introducir algunos de los elementos más importantes de las políticas públicas, particularmente en el contexto global. En ese sentido, más que un análisis exhaustivo es un punteo breve y conciso de los elementos más importantes que permiten analizar la dinámica de las políticas públicas. Las políticas públicas también pueden ser vistas como instrumentos para prevenir y solucionar problemas de carácter público (que son pertinentes a toda la población). El Estado, a través de su aparato gubernamental (en algunos casos centralizados, en otros descentralizados) y sus vínculos con la ciudadanía sirve de plataforma desde donde se gestionan las políticas públicas. Los problemas públicos son percibidos de manera subjetiva por los diversos actores de la sociedad (falta de un sistema de saneamiento básico, alta percepción de prácticas corruptas de funcionarios públicos), pero también pueden ser dinámicos y producto de factores externos o ajenos a la subjetividad de la sociedad (desastres naturales). (Eni, F. 2014)

Las políticas públicas varían en dependencia del momento y escenario en que se desarrollan, varían de un lugar a otro, no solo por las condiciones espaciales, económicas, políticas y culturales, sino porque estas últimas le imprimen características específicas al comportamiento de los diferentes actores de políticas en la sociedad. (González, E. 2008:30) Continúa apuntando González (2008) que la política debe tomarse como práctica y como proyecto. Debe ser capaz de ir más allá de la política de los políticos, planteándose ante la vida misma de las personas, el ayudarlas a responder a las necesidades y valores socialmente instituidos, así como a crear un sentido común para la vida. El hacer política debe verse como una actividad dedicada a ocuparse de las necesidades de la sociedad en todo su estrato. (González, E. 2008:31)

1.1.1. Definición y alcance de las políticas públicas

El estudio de las Políticas Públicas como bien plantea Pallares (la cual es una visión anticuada para otros autores), debe realizarse, plantearse bajo tres cuestiones: “Qué políticas desarrolla el Estado en los diferentes ámbitos de su actividad, cómo se elaboran y desarrollan y cómo se evalúan y cambian”. “Analizar qué hacen los gobiernos, cómo y por qué lo hacen y qué efecto produce.” Estas sencillas preguntas nos pueden servir como una sencilla guía para ir analizando una política pública, sin aún entrar en terminología económica o política compleja. Las Políticas Públicas se pueden entender como el ámbito privilegiado de realización del “pacto” entre Estado y sociedad. Un nuevo papel del Estado, en el sentido de hacerlo más ágil y organizador. Aquí podemos rescatar el sentido participación entre estos dos actores, pero el objetivo final de beneficio a la sociedad es como lo veremos más adelante un punto que muchas veces queda olvidado, de aquí el fracaso de muchas políticas públicas.

Las políticas públicas han sido definidas de diferentes maneras por diversos autores, conforme a circunstancias y realidades variadas. A continuación, se destacan algunas conceptualizaciones importantes de las políticas públicas:

- “Una política pública es un programa proyectado de valores, fines y prácticas...” (Harold Lasswell, 1994)

- Para Jean Claude Thoenig, 1991, sostiene que, una política pública es el trabajo de las autoridades investidas de legitimidad pública gubernamental. Dicho trabajo abarca múltiples aspectos, que van de la definición y selección de prioridades de intervención hasta la toma de decisiones, su administración y evolución.
- “Las políticas públicas son un proceso de aproximaciones sucesivas a un objetivo deseado, donde incluso este se somete a continuas reconsideraciones...” (Charles Lindblom, 1963)
- “La política pública es el un conjunto de decisiones que se traducen en acciones estratégicamente seleccionadas, dentro de un conjunto de alternativas, conforme a una jerarquía de valores y preferencias de los interesados...” (Das Gracias, s.a)
- Manuel Alcántara, 1995, a su vez, define a las políticas públicas como determinados "flujos del régimen político hacia la sociedad, que son productos del sistema político y por tanto del uso estratégico de recursos para enfrentar los problemas nacionales", o como lo plantea Peters, son "el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno que, actuando directamente o a través de agentes, van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos."
- La política pública que responde al perfeccionamiento y evolución de la sociedad en el proceso de construcción socialista podría ser definida como: “Un curso de acción propuesto por el gobierno para resolver una necesidad o problema social, que se asume vinculado a las condiciones histórico-concretas que lo generan y a los intereses sociales predominantes, en el que las medidas que se aplican persiguen el perfeccionamiento material y espiritual de la colectividad, en pos del creciente bienestar de la sociedad en su conjunto.”(Pons. H, 2000:15).

De lo anterior se precisa que por los aspectos que caracteriza la definición dada por Pons, H. 2000 donde se enfoca la política pública socialista vista como un instrumento de gobernabilidad democrática importante para la participación social en la solución de los problemas públicos se toma de referencia teórica para la actual investigación dicha definición. El proceso de políticas públicas se desarrolla de forma cíclica, en el que determinadas etapas han de ser cubiertas para llevar a buen término la solución del problema que se intenta

resolver, con el conjunto de acciones o medidas que se aplican. (Ver Figura 1) (González, E. 2008:32-33).

Como se refleja en la figura 1 la última fase del ciclo que recorre la política pública referida a la evaluación de los resultados obtenidos con la implementación de la misma, conduce a un peldaño superior en el desarrollo del proceso de administración pública socialista, donde se van a identificar nuevos problemas y otros resurgentes que necesitan del diseño de una nueva política pública, de ahí que es necesario iniciar por la primera fase del ciclo. Es decir, la identificación de problema que en ese caso pudiera ser un nuevo problema como resultado del impacto de la dicha política en la sociedad o tratarse de un problema resurgente. En ese sentido el movimiento cíclico que recorre una política pública se manifiesta en forma de espiral.

Figura 1:

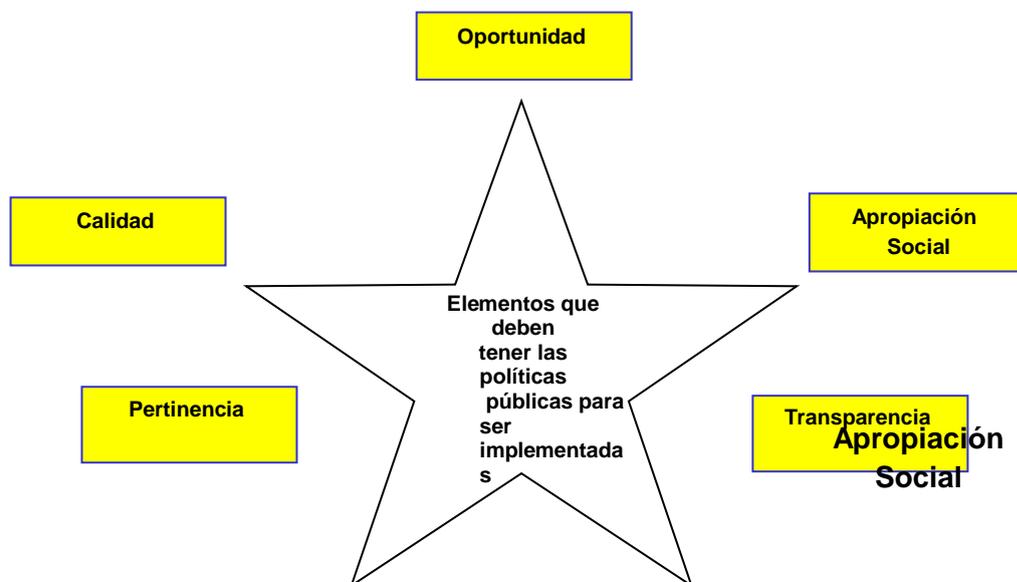


Fuente: "Procedimiento para analizar el lugar y papel que desempeña la política económica en el diseño del resto de las políticas públicas en la construcción del socialismo en Cuba" González; Paris Evelyn Tesis doctoral Universidad de Matanzas Cuba 2008

Es importante destacar que el ciclo o proceso de las políticas públicas es una construcción conceptual, que no tiene que ocurrir en la realidad tal y como es diseñado. En el proceso de administración pública socialista no todas las políticas públicas siguen ese proceso en todas sus fases, e incluso con frecuencia se altera el orden. A partir del carácter dinámico que tienen las políticas públicas, por una parte, y por otra, porque los problemas en ocasiones son resurgentes y los recursos disponibles para darle solución son cada vez más limitados. (González, E. 2008:33)

Después de determinar el ciclo que transcurren las políticas públicas a lo largo de su proceso, se pasa a continuación a fijar los distintos elementos que pueden tener las políticas públicas a la hora de ser implementadas según el contexto en que se apliquen dichas políticas públicas, como se podrá notar en la figura 2.

Figura 2: Elementos que deben tener las políticas públicas para ser implementada.



Fuente: Elaborado a partir de: Filiberto Eni Edjang “Procedimiento para determinar el papel de las Políticas Públicas en el desarrollo de las municipalidades en Guinea Ecuatorial” Universidad de Matanzas (febrero 2014)

En este ángulo, la autora de esta investigación considera que, al momento de implementar la política pública, éstas pueden llegar a fracasar por no tener una vinculación de tipo social o por un mal diseño. Es por eso, que se quiere mencionar aquellos elementos que pueden mejorar las políticas públicas antes de su implementación y después, para sus correcciones o rediseño:

- *Oportunidad:* que las personas accedan a los servicios que necesitan, cuando las necesitan (y no, por ejemplo, luego de meses de espera como ocurre en los sistemas de salud pública; o a cambio de largos viajes, como ocurre muchas veces en la educación rural; o a cambio de un voto, como en muchos programas de asistencia social). Se requiere una mayor agilidad en los resultados esperados en las Políticas Públicas, la gente requiere ver que sus necesidades están siendo satisfechas.
- *Pertinencia:* que la política responda al momento y contexto histórico que la genera, que en su diseño lleva implícito la posibilidad de su rediseño o adaptabilidad a los cambios del entorno y problemáticas públicas que son cada vez más resurgentes. Lo anterior expresa el carácter flexible que debe tener la política pública.
- *Calidad:* que además de oportunos, las personas accedan a servicios que efectivamente atiendan sus necesidades en la manera más adecuada, técnica y humanamente. El hecho que una política sea implementada no quiere decir que ésta conlleve calidad. Generar apaga fuegos como comúnmente se les llama a aquellas formas de salir del paso, políticas del ahorita, etc. Solamente traen mayores problemas en el futuro, es por esto que se necesitan instrumentos que realmente contribuyan al desarrollo humano y social.
- *Transparencia:* que las Políticas Públicas sean resultado de “reglas de juego” claras y aplicadas por igual, sin preferencias, a toda la población a la que va dirigida. En este ángulo se toca el tema de los actores, que más adelante quedará mayormente clarificado. Donde uno de ellos por diversas circunstancias tiene mayor peso específico que otros, predominando así sus intereses y agenda, logrando de esta manera una política hecha a la medida de este grupo y con un perjuicio grande para los demás.
- *Apropiación Social:* apropiación social significa la resolución de problemas concretos para la transformación de la realidad. Se requiere de Políticas Públicas congruentes a las necesidades, ya que en ocasiones se instrumentan aquellas de difícil acceso y sabiendo de antemano que no van a funcionar. Se llega a dar también que, al querer resolver cierto problema, por intentar argumentarlo demasiado se acaba generando otros o no plantear ninguna solución. La importancia del analista corresponde en darle

el sentido actual y práctico a las políticas, “traducirlas” por así decirlo y sobre todo estar consciente que podrán ser implementadas para generar resultados.

Los elementos que se precisan permiten entender mejor la dinámica de las políticas públicas en las condiciones de la construcción socialista.

- La política pública, es un proceso donde la dinámica de las etapas del ciclo delinea la interacción de los actores involucrados y los respectivos resultados.
- Una política pública no es política pública hasta que se pone en práctica y genera resultados (acción pública).
- El carácter público de las políticas públicas asume un sistema político democrático y sugiere un cierto grado de institucionalización, niveles de legitimidad, relevancia del acción, deliberación ciudadana y transparencia y rendición de cuentas.

1.2. Generalidades sobre la política comunicacional.

La comunicación es todo proceso de interacción social por medio de símbolos y sistemas de mensajes. Incluye todo proceso en el cual la conducta de un ser humano actúa como estímulo de la conducta de otro ser humano. Puede ser verbal, o no verbal, interindividual o intergrupal´. E. Pichón. Riviere: El Proceso Grupal de Psicoanálisis a la Psicología Social´ pag.89.

La comunicación es la interacción de las personas que entran en ella como sujetos. No sólo se trata del influjo de un sujeto en otro, sino de la interacción. Para la comunicación se necesita como mínimo dos personas, cada una de las cuales actúa como sujeto´. Z.M.Zorín, en Psicología de la Personalidad.

Comunicación es todo proceso de interacción social por medio de símbolos y sistema de mensajes. Incluye todo proceso en el cual la conducta de un ser humano actúa como estímulo de la conducta de otro ser humano´.

Fernando González Rey, en ³Personalidad y Educación´

La comunicación es un proceso de interacción social a través de signos y sistemas de signos que surgen como producto de la actividad humana. Los hombres en el proceso de comunicación expresan sus necesidades, aspiraciones, criterios, emociones´.

Según la UNESCO La política comunicacional constituye un conjunto deliberado de principios y normas que deben definir el funcionamiento y la utilización de los medios de comunicación y de información al servicio de los objetivos democráticamente elegidos por las comunicaciones nacionales y por las normas de un país. (Unesco 2012)

El estudio de las políticas comunicacionales surgió en Estados Unidos a fines de la década del 50 y mediados del 60. En estos primeros años de desarrollo se atribuyó una gran importancia a la actuación de los medios de comunicación masiva. Dentro de este contexto la planificación fue vista como “una clave para el impacto de la comunicación en las áreas de la salud, la educación y la agricultura” (Exeni, 1998).

Los esfuerzos en la década del 70 fueron capitalizados por la UNESCO, organismo que en 1972 realizó en su sede principal la primera reunión de expertos sobre políticas y planificación de la comunicación. Posteriormente, en 1974 se realizó la segunda en Bogotá, y en la cual se logró definir la política de comunicación desde el punto de vista de la democratización que la relacionaba con el logro del desarrollo humano y de la equidad. En este contexto surgió la siguiente definición de política nacional de comunicación: “es un conjunto integrado, explícito y duradero de políticas parciales de comunicación organizadas en un cuerpo coherente de principios de actuación y de normas aplicables a los procesos o actividades de comunicación de un país” (Beltrán, citado por Exeni, 1998).

Pudiera decirse que esta definición pese a haber sido formulada hace más de tres décadas, y revisada por su autor en 1974, conserva en su esencia los rasgos definitorios de este tipo de políticas. Los planteamientos de Beltrán fueron reforzados en 1976 por el mismo autor con una redefinición de las políticas comunicacionales en los términos siguientes: “Una política nacional de comunicación es un conjunto integrado, explícito y duradero de políticas parciales de comunicación, armonizadas en un cuerpo coherente de principios y normas dirigidas a guiar la conducta de las instituciones especializadas en el manejo del proceso general de la comunicación en un país” (Beltrán citado por Exeni, 1998). Ese mismo año con aportes del investigador venezolano Oswaldo Capriles, se planteó la necesidad de “formular políticas nacionales de comunicación explícitas, interdisciplinarias, integradas y coherentes y de

planificar la comunicación e información para el desarrollo, entre otros” (Capriles, citado por Exeni, 1998).

Público externo

Los públicos externos son definidos por las autoras Muriel y Rota como aquellos individuos o sistemas sociales que forman parte del medio ambiente externo del sistema organizativo, (Muriel y Rota, 1980), lo que aporta un enriquecedor enfoque en términos de interrelación sistémica, en el que la importancia de ese tipo de público está dada por la posibilidad que aporta a la entidad de conocer y ser reconocida en el medio ambiente donde vive; ofrecer a la organización insumos, información, energía, recursos humanos, y recibir de ésta a cambio el producto o servicio que constituye su razón de ser.

La conjugación de intereses de públicos externos e internos será la que permitirá el logro de los objetivos propuestos a nivel de organización y a nivel macro, y ello debe redundar en beneficio del desarrollo social.

El conocimiento de los públicos externos es de vital importancia para una organización social, y constituye un principio indispensable para el logro de una efectiva gestión de comunicación. Entre las clasificaciones de los públicos externos de nuevo acudimos a Muriel y Rota cuyos aportes en este tema resultan de gran valor. Las autoras proponen una amplia clasificación: públicos generales y específicos. (Muriel y Rota, 1980)

Los públicos generales están constituidos por la comunidad nacional e internacional, con los que la organización entra en contacto de manera directa o indirecta, a través de los públicos específicos. A nivel de macro sistema social, conformarían este tipo de público la comunidad nacional, integrada por todos los habitantes del país en que se localiza la organización, y la comunidad internacional. El contacto con estos públicos estaría necesariamente mediado por lo que se conoce como opinión pública, en la que influye de forma particularmente importante los medios de comunicación masiva.

Esta relación es mucho más general y menos explícita que la relación de la organización con sus públicos específicos.

Los públicos específicos se encuentran en el ambiente externo inmediato de la organización, se trata de los grupos vinculados de mayor grado a la institución, lo que los lleva a buscar la

relación para lograr un objetivo común. Los públicos específicos tienen una relación directa y explícita con la organización, y entre ellos pueden citarse:

En primer lugar, a aquellos a los que va dirigida la actividad fundamental de la organización, sea esta de producción o de servicios, lucrativa o no lucrativa, es decir, aquellos conocidos como clientes o beneficiarios de la empresa e institución.

Estos clientes o mercado pueden ser reales o potenciales, y de su conocimiento va a depender en media importante el éxito de la gestión de la empresa e institución.

Otro público importante es la competencia, y si resulta indispensable conocer a aquellos a los que va dirigida nuestra actividad, es fundamental conocer a fondo a nuestros competidores, sobre todo en condiciones de sociedad de mercado. Al conocimiento de la competencia se dedican cuantiosos recursos en las sociedades capitalistas, y es muy conocido el desarrollo de fenómenos como los de la búsqueda de información confidencial de empresa e instituciones, mediante el llamado espionaje industrial.

Los medios masivos de comunicación constituyen un público externo clave, por cuanto son formadores de opinión pública, y contribuyen al conocimiento de las organizaciones por parte de la comunidad tanto en sentido positivo como negativo.

Los proveedores son públicos externos muy valiosos para la organización, de los cuales depende en gran medida la estabilidad de los procesos productivos o de servicios que se realizan, pues ellos proporcionan al sistema los insumos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Las autoridades, los líderes de opinión y el público en general representan objetivos de interés particular para las organizaciones, aunque como se trata de grupos tan amplios y diversos, siempre es recomendable establecer un orden de prioridad en cuanto a su atención, lo cual puede lograrse mediante una adecuada gestión de comunicación, en la que se diseñan estrategias particulares para la atención de cada grupo.

El público mixto es aquel que, sin ser parte integrante totalmente de la empresa e institución, juega un papel tan importante en el desenvolvimiento de la institución que pudiera diferenciarse del resto de los públicos externos. Tal sería el caso de los familiares de los trabajadores, en casos en que exista un estrecho vínculo entre ellos y la entidad, como suele

sucedan en nuestras comunidades azucareras, o en comunidades pequeñas que cuentan con un centro productivo o de servicio de gran importancia del que dependen muchos de sus pobladores. O el caso de entidades que dedican especial atención a los familiares de sus trabajadores, mediante facilidades desde el punto de vista de salud o educación en países en los que estas actividades no son gratuitas.

Un factor esencial para el mejor desempeño comunicacional es el conocimiento de los públicos, tanto los de adentro como los de afuera, conocer qué piensan ellos de la empresa e institución, qué imagen se han conformado de la entidad. ¿Es positiva? ¿Es negativa? ¿Cómo saberlo? ¿Qué hacer para lograr una imagen positiva de nuestra entidad?

Para conocer la imagen que han construido los públicos sobre la empresa e institución, es necesario realizar un estudio de imagen, y no solamente nos referimos a la imagen visual, sino a la imagen como un todo, integrando lo visual, o sea, el logotipo, los colores del uniforme, etc., a los efectos que se derivan de la calidad, del buen trato, de la seriedad, del cumplimiento de los compromisos, todo ello conforma una imagen en la mente de los públicos.

Y conociendo cómo es la imagen que tienen esos públicos de la empresa e institución, es necesario diseñar estrategias de comunicación para fortalecer lo positivo y eliminar o disminuir lo negativo.

Ámbitos de la comunicación. Atendiendo entonces a los espacios en los que se encuentran los que participan en los procesos comunicativos, puede hablarse de comunicación interna y comunicación externa.

La comunicación externa, con los medios de comunicación masiva, con autoridades, con la comunidad, por lo general priorizada y tenida en cuenta; la comunicación interna poco o nada atendida, y asumida como un fenómeno de generación espontánea, reducida a algún que otro mural, que pocos o nadie mira, a algún matutino en el que cada cual está en lo suyo y atiende poco o nada, y sobre todo a muchas y muy largas reuniones organizada sólo a partir de la trasladar información y no diseñada en función de la efectividad de ésta, con objetivo de comunicación claros.

La comunicación ayuda al individuo a integrarse al sistema, tanto al entorno interno como al externo, y a su vez funciona de manera similar con la organización y su entorno externo.

Los procesos comunicativos que se realizan hacia lo interno de la organización constituyen la comunicación interna, en la que toman parte, como actores, los diferentes integrantes de su público interno. Es una de las principales actividades de la organización, pues mediante esos procesos se coordinan las acciones fundamentales que le dan sentido a la organización, se ejecutan tareas, se realizan cambios, se orientan las conductas interpersonales, y se construyen valores de la cultura organizacional.

A través de la comunicación se obtiene la información necesaria acerca de la organización, su funcionamiento y las personas que participan en ella, se conocen los cambios y se influye en su mejor desenvolvimiento. La comunicación interna posibilita la estabilidad necesaria para el funcionamiento de la organización, a la vez que influye como facilitador de los cambios necesarios que el desarrollo impone.

En opinión de Lucas Marín, especialista español, la comunicación interna facilita los intentos de los integrantes de la organización para alcanzar sus metas individuales, y las de la organización, al permitirles interpretar los cambios que se producen, y los anima a coordinar la satisfacción de sus necesidades personales con el cumplimiento de sus responsabilidades específicas con la organización siempre cambiante. (Marín, 1997)

Para Kreps, conocido autor norteamericano, la comunicación interna “es el patrón de mensajes compartidos por los miembros de la organización; es la interacción humana que ocurre dentro de la organización y entre los miembros de la misma” Kreps, 24.

Sobre este tema el autor brasileño Francisco Gaudencio Torcuato ofrece un interesante enfoque. Partiendo de una concepción de comunicación como proceso simbólico de reforzamiento o modificación de actitudes y sentimientos de los integrantes de la organización, propone el diseño de un discurso simbólico de empresa o institución, que sirva como punto hipotético central, suerte de plataforma congruente que atenúe las diferencias entre:

Las comunicaciones técnicas, a las que califica de, generalmente poco atractivas; las comunicaciones cognitivas, intrínsecas a los comportamientos individuales y las comunicaciones normativas, orientadas para la transmisión de normas y valores que serán aplicados en las diversas situaciones funcionales. (Gaudencio, 31)

Su propósito es facilitar el nivel de aprehensión de los públicos internos mediante la integración de los diversos tipos de comunicación para que sea asimilado naturalmente, disminuyendo tensiones e incrementando la motivación.

Con esta propuesta, el brasileño logra integrar de manera mucho más orgánica que otros autores, campos como la cultura organizacional, la información y la comunicación, y ofrece una visión mucho más coherente de la interrelación entre ellos

La comunicación ascendente se refiere al flujo de comunicación que se dirige de los empleados hacia los superiores, con el propósito de formular preguntas, aclarar dudas, hacer sugerencias, expresar inconformidades o acuerdos.

Tiene una gran importancia porque permite conocer el nivel de recepción de instrucciones, de cumplimiento de labores y funciones, el surgimiento de problemas, dificultades o ruidos en la comunicación y el clima organizacional.

Entre sus ventajas se cuenta el apoyo para la toma de decisiones a partir de consensos, conocimiento del público interno, y la eficiencia de la retroalimentación, fuente de ideas valiosas.

Como dificultades se presenta la contaminación del flujo ascendente, ocasionado por modificaciones sucesivas que tergiversan el sentido y restan utilidad a la información emitida por los niveles más altos de la organización.

Si la comunicación se establece entre niveles similares de autoridad, se produce la comunicación horizontal. Tiene propósitos de establecimiento rápido de coordinaciones para la realización de tareas en las que confluye más de un departamento o área, con lo cual se logra un incremento de la velocidad y de operatividad y se propicia mayor integración. Vale apuntar que este flujo presenta serias disfuncionalidades en muchas instituciones hoy.

Cuando la interrelación entre los públicos internos se produce en virtud de lazos de afinidad, simpatía, familiaridad, de manera independiente de los lugares que los protagonistas de la comunicación ocupan en el organigrama, se está en presencia de lo que se denomina, comunicación informal.

Entre las ventajas que presenta este tipo de comunicación, se destaca la rapidez; un mensaje transmitido a través de lo que se conoce como telaraña o enredadera, se trasmite a la velocidad

deseada por el remitente y los receptores, es el canal más rápido de difusión entre los integrantes de una organización.

Presenta un alto contenido de información, y si bien una parte de ella puede no ser totalmente exacta, se han realizado investigaciones que ubican su nivel de exactitud alrededor de un 80 por ciento de verosimilitud (Davis 1972) (citado en Goldhaber, 1984, pag 141).

El conocimiento y utilización de este tipo de red de comunicación puede resultar muy conveniente para el logro de los propósitos de una organización

Si la comunicación no es personal, sino se utilizan medios para realizarla, se le denomina comunicación mediática. Pueden usarse en ella medios masivos, como periódicos o revistas, o más limitados en su reproducción, como boletines u hojas informativas.

Con las nuevas tecnologías se incorporan más sofisticados medios electrónicos, comunicación mediante fax; correo electrónico; redes internas; internet, entre otros. Ello supone un modo totalmente diferente de asumir no sólo la comunicación, sino el mundo, el tiempo y el espacio, y en el que la gestión de información y el conocimiento se destaca de modo particular.

Para conocer el comportamiento de esos flujos es necesario estudiarlos, a fin de detectar si hay interrupciones, y la información no llega a la base cuando es descendente, o llega deformada, o muy tarde; e igualmente, si no llegan las preocupaciones, dudas de la gente que está en la base, y se quedan sin respuestas sus preguntas; o si unos departamentos no conocen lo que hacen otros, y por tanto no valoran adecuadamente su influencia en el éxito de la empresa e institución.

A partir de esos estudios, que se denominan diagnósticos de comunicación se diseñan estrategias que al materializarse logran un mejor balance de estos flujos, una mejor circulación de información, mayor estímulo a los trabajadores, niveles más grandes de participación y de motivación.

En nuestro contexto, en el sector empresa e institución cubano, resulta muy necesario fortalecer a la actividad de comunicación, todavía deprimida, subvalorada, fruto de la espontaneidad y la improvisación, en muchos casos víctima de la ineficiencia y la falta de calidad que resultan de la desinformación, de la no planificación.

Para lograr una comunicación eficiente en nuestras instituciones o empresas, se trataría de establecer políticas y objetivos de comunicación, planificar las acciones que se deben realizar, controlarlas y evaluarlas, en síntesis, gestionar la comunicación.

Esa armonía comunicativa es imprescindible la coordinación de la interacción, lograr un lenguaje común y organizado en todas las áreas que interactúan con la comunicación, y en el que estén presentes la comunicación interna, el marketing, las relaciones públicas, la publicidad y la propaganda.

1.3. Elementos teóricos sobre la política comunicacional como una política pública.

En la década del 80 cuando irrumpen los fenómenos de la globalización y el neoliberalismo, las voces que habían aportado elementos teóricos para el estudio de las políticas públicas de comunicación se empezaron a apagar y sólo la iglesia católica se mantuvo fomentando el debate. Entre ellas merecen destacarse los nombres de Alejandro Alfonso, Oswaldo Capriles, Antonio Pasquali, Evangelina García, Gloria Cuenca, Elizabeth Safar, venezolanos, y del peruano, Rafael Roncagliolo, entre otros.

De estas dos décadas (60-70), además de las primigenias definiciones de políticas públicas de comunicación quedó otro aporte importante no completamente observado ni comprendido, por lo menos en los contextos universitarios: “asumir la importancia de la planificación como un proceso que sustenta la racionalidad e intencionalidad que rige el marco de formulación de objetivos, metas y estrategias de una política comunicacional”. Dentro de este contexto la información y la comunicación son entendidas como recursos planificables.

Evidentemente, la planificación como proceso está sometida a cambios relacionados con los contextos económicos, políticos y culturales. Si en las décadas del 60 y 70 se abogó por la participación del Estado como ente regulador y financiador de las políticas públicas de comunicación; actualmente, la búsqueda de democratización de la comunicación corre pareja con la participación de diversos actores sociales (públicos y privados), el desarrollo de la innovación y un papel de regulador-facilitador asignado al Estado, lo cual se cumple mediante la emisión de las políticas y la creación del clima favorable para el desarrollo de las mismas,

antes que un papel de interventor en la transmisión, producción, emisión y recepción de los mensajes.

El estudio realizado en 1998 por el investigador boliviano José Luis Exeni plantea nuevas propuestas conceptuales sobre la política comunicacional ubicándose en el contexto global de los cambios registrados en la sociedad, la economía y la política. Plantea Exeni que debe abandonarse la noción de Política Nacional de Comunicación y redefinir el mismo. Propone utilizar el término Políticas Públicas para la Comunicación Pública (PPCP). Los planteamientos de Exeni al respecto se dieron desde la visión de la comunicación para el desarrollo y están fundamentadas en los planteamientos formulados por Calderón 1995, (citado por Exeni, 1998) quien, basándose en aportes citados por el español Miguel de Moragas (1984), considera que la política comunicacional debe ser estudiada y re conceptuada tomando en cuenta los ámbitos tanto espaciales como temporales, vale decir “ sus coordenadas geográfica y territorial y su temática sectorial”. Dentro de este contexto, Calderón cita los ámbitos de mega comunicación (transnacional y mundial), macro comunicación (nacional /central), meso comunicación (departamental/regional) y micro comunicación (local/municipal) que se corresponden con la lógica de la descentralización.

Cabe resaltar que no todo es asunto público y de lo público no todo se convierte en política y, actualmente asuntos públicos están siendo atendidos solamente y únicamente por el gobierno en los países capitalistas donde lo público se subordina a los intereses del capital.

Las políticas públicas son “el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de agentes, y que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos”. Pallares señala: las Políticas Públicas deben ser consideradas como un “proceso decisonal”, un conjunto de decisiones que se llevan a cabo a lo largo de un plazo de tiempo. Pallares, al mencionar esa persuasión sobre la población no comenta si es de índole positiva o negativa, pero podemos decir que en ocasiones el bienestar se ve cuestionado en una política restrictiva o de imposición fiscal, por ejemplo, logrando ciertamente esa modificación conductual. Aunque la mayoría de las Políticas Públicas tienen un impacto directo en el bienestar de la población.

La autora de la actual investigación considera de profundo interés y necesidad el estudio de la política comunicacional como una política pública la cual reclama la existencia de una voluntad política gubernamental para el apoyo y concreción de la misma por sus actores en cada espacio público, donde unos apoyan y otros se oponen; de esta manera surge la necesidad de negociar y realizar acuerdos entre los públicos tanto los emisores como los receptores de la misma. Todo lo anterior contribuye de forma decisiva en la eficacia del desarrollo de la política pública de comunicación que se diseña.

Generalmente se tienen instrumentos para plantear e impulsar las políticas públicas, dependiendo del tipo de actores que intervienen éstos puede variar según las características del sistema sociopolítico que impera.

En la presente investigación como se había enunciado en el epígrafe 1.1.1 con anterioridad se toma la definición de política pública socialista dada por Pons, H. 2000 atendiendo que esta se orienta a resolver un problema público que acoge a la mayoría de los miembros de la sociedad, de considerar la política comunicacional como una política pública en el desarrollo de la gobernabilidad democrática esta se convierte en un instrumento de información importante para la participación ciudadana en el proceso de solución de problemas públicos y de la toma de decisiones.

En ese sentido la política comunicacional en la práctica de la gobernabilidad sirve de mecanismo para comunicar al electorado los logros y explicar los fracasos de las otras políticas públicas. Los electores quieren que las políticas de gobierno den buenos resultados. Si la entendemos como filtro a través del cual los electores se informan de los resultados de las otras políticas de gobierno. La política comunicacional se convierte en una herramienta fundamental para que el gobierno obtenga una buena evaluación ciudadana.

Los ciudadanos observan los resultados de las políticas que les afectan directamente, pero no pueden evaluar los efectos globales de las políticas de gobierno. Para eso precisan recibir información y ésta la obtienen a través de los medios de comunicación masivos los cuales son manipulados por los intereses de los gobernantes y no de la ciudadanía.

La política comunicacional desempeña un papel importante y con ella la información que las personas poseen, reciben y la procesa es un resultado, al menos parcial, de la política comunicacional del gobierno. (Zaller 1992).

Los medios de comunicación tienen sus propias agendas y persiguen objetivos políticos determinados por el gobierno constituyen filtros que distorsionan las “noticias” en función a sus intereses particulares como gobernantes.

Cuando todos los medios son controlados por el gobierno, la política comunicacional del poder ejecutivo del Estado no enfrenta peligro de distorsión alguna, pero su efectividad disminuye pues tiende a carecer de legitimidad. Cuando éste controla algunos medios y no otros, la política tiene ciertas herramientas adicionales para contrarrestar (además de anticipar) la posible distorsión que hacen los medios de oposición a las noticias. Un periódico de gobierno, por ejemplo, puede distorsionar de modo diferente una información.

1.4. La política comunicacional en la construcción del socialismo en Cuba

En el caso de la sociedad cubana, nuestras empresa e instituciones, sean de producción o de servicio, tienen como particularidad la existencia de organizaciones de masas, como los sindicatos representantes de los trabajadores; organizaciones estudiantiles, como la Federación de Estudiantes de Enseñanza Media y la Federación de Estudiantes Universitarios, o la Unión de Pioneros de Cuba; cada una de ellas presente en el tipo de organización que corresponda; organizaciones políticas, como el PCC y la UJC, que dirigen los procesos políticos de todas las empresa, instituciones y organismos del país, y que van conformando en los diferentes niveles, desde la base hasta el más alto, sistemas de dirección colectiva que permiten colegiar de manera más integral los problemas, aportando puntos de vista y enfoques de las organizaciones representadas en la toma de decisiones y establecimiento de políticas públicas comunicacionales.

En numerosas ocasiones nuestro Comandante en Jefe ha subrayado la importancia de estar muy cerca de los trabajadores, de conocer lo que piensan, cómo sienten, y de la fuerza de las motivaciones, de las convicciones para el cumplimiento de las tareas. Para fortalecer las ideas, para aclarar conceptos, para dar a conocer los objetivos que perseguimos, las misiones y

tareas que debemos realizar es imprescindible la comunicación. En la medida en que las ideas, los significados, se compartan por todos se logrará la alineación de todos en la causa común y se hará más fuerte la Revolución. Decía el Comandante en Jefe en 1985, en entrevista concedida al periódico El Día, de México: “¿Cuál es la clave de la garantía de la Revolución? Que las ideas que nosotros defendemos son hace ya tiempo las ideas de todo el pueblo.

Cuando una idea se convierte en idea de todo un pueblo...cuando la idea revolucionaria se convierte en conciencia de toda una nación, entonces no hay ningún riesgo; cuando esos principios se convierten también es conciencia de toda la nación, no hay nadie siquiera que pueda violarlos...”

Y para dar a conocer esas ideas, para propiciar el intercambio sobre las ideas, para construir y fortalecer esas ideas, la comunicación es indispensable, en ello consiste su valor estratégico. En la construcción del consenso se basa la posibilidad de mantener el perfeccionamiento continuo de nuestra sociedad, y a ello contribuye de manera directa la comunicación.

Acerca de la necesidad de establecer un diálogo permanente con los trabajadores para poder garantizar el éxito del proceso de implantación de las medidas aprobadas en el Congreso del Partido, se refería el General de Ejército Raúl Castro Ruz, Presidente de los Consejos de Estado y de Ministros en agosto del año pasado, y orientaba: “Es preciso conformar un clima de transparencia y diálogo donde prime la información oportuna y diáfana a los trabajadores, en el cual las decisiones sean colegiadas adecuadamente y se creen las condiciones organizativas requeridas” (2014)

También en la comunidad, analizada como organización, se expresan puntos de vista y enfoques diferentes, dados tanto por las autoridades que dirigen a nivel de base, como los Consejos Populares, como las instancias de dirección a nivel municipal, provincial, y nacional, en lo que respecta a la estructura del Poder Popular en Cuba, los que conjuntamente con las direcciones políticas y de masas, como los Comité de Defensa de la Revolución y la Federación de Mujeres Cubanas; representantes de organismos, instituciones y empresa e institución en los diferentes niveles, constituyen el público interno de nuestro país, estructurado de acuerdo con los principios de la democracia socialista.

Para muchos, la comunicación en un acto natural, espontáneo, para el que no se requiere una formación especial, uno dice algo a otra persona, usa un idioma común para ambos y con eso es suficiente.

Nada más lejos de la realidad, cada persona capta lo que se le ha dicho de una manera diferente, toma los elementos que considera más importantes y los interpreta de una manera particular. Esto produce diferencias en cuanto a la información que se recibe, y eventualmente, dificultades para lograr entendimiento y consenso, a ello se une la distancia que puede existir entre el que ha emitido el mensaje y los que lo van recibiendo en la empresa e institución, situaciones que van construyendo barreras y distorsiones del mensaje.

En el Manual del Administrador, documento de vigencia extraordinaria elaborado por un equipo de trabajo del Ministerio de Industrias creado por el Che, se afirmaba que no es posible dirigir sin comunicación, pues ella posibilita la participación de todos los trabajadores en los procesos fundamentales de una institución o de una empresa. Los directivos en una entidad, los cuadros, los jefes de departamentos, los dirigentes en sentido general deben tener muy en cuenta las características de sus interlocutores, su nivel cultural, su capacidad de comprensión, el entorno en el cual se produce el proceso de comunicación, los antecedentes que preceden al acto comunicativo.

No es lo mismo comunicarse con una persona abierta, de rápido entendimiento, en un ambiente cordial, de buenas relaciones, que, con alguien receloso, poco abierto, o en un entorno de tensiones, contradicciones y desconfianza.

La comunicación no es solamente el envío de información, es necesario tener en cuenta al receptor del mensaje, y pensar en cómo recibiría el mensaje si yo fuera él, ponerse en su lugar; considerar además el entorno donde la comunicación se lleva a cabo, pues éste también influye, tanto lo que está sucediendo en la empresa o institución como lo que sucede fuera de ella, en la comunidad, provincia, país y a nivel global inclusive.

Para algunos autores, la comunicación se limita al conjunto de mensajes que se intercambian dentro de la organización y los que envía y recibe del entorno. Es obvio el peso que presenta aquí el contenido, el peso informativo del asunto, y no se tiene muy en cuenta el papel de los

actores que producen, trasmite o envían tales mensajes. Está claro que el contenido del mensaje es importante, pero a ello no se reduce todo.

Otros autores amplían aquella interpretación, y sustentan que comunicación es un proceso de interrelación entre las personas que componen la empresa o institución, tanto las interrelaciones de ellas entre sí, como las que se realizan con el entorno externo. Se trata entonces en este caso de la interrelación, toda y cualquiera, aquella con objetivos comunicativos y la que carece de estos.

Para unos la comunicación es un medio, una herramienta, algo que sirve para lograr un fin que por lo general es el mejor desempeño de la entidad y tienen razón en cuanto a esto, la comunicación en la empresa o instituciones un proceso que se pone en función del mejor desempeño de los procesos restantes, en esto consiste su carácter transversal, pues está presente en todos los procesos funcionales que se llevan a cabo en una institución.

Otros enfoques la consideran como un proceso de construcción de significados, de símbolos, de consenso, en empresa o institución. Y en este concepto está implícito tanto el mensaje como la interacción, e incluso las influencias del entorno interno y el externo. Esta manera de concebir la comunicación tiene muy presente la importancia que presenta la identidad, la cultura de la empresa o institución para lograr una mejor implicación de todos en el logro de los objetivos propuestos.

Finalmente, ya muy contemporáneamente se vincula a ese proceso de construcción de símbolos, de significados, un objetivo último: la imagen de la entidad, imagen global, como algún autor la llama, sumun integrador de todo lo que hace, cree, piensa y dice la entidad.

Y es que de eso se trata, en un país como el nuestro, en el que nuestra razón fundamental para la transformación y el perfeccionamiento, se cuenta la ideología, y estrechamente vinculada a ella, la cultura, un concepto que considere a la comunicación institucional como proceso de construcción de significados que tributan a la conformación de una imagen integral, mediante la interacción, la participación de todos, tiene una singular vigencia.

De modo que precisando: es un conjunto de mensajes, pero no sólo eso; es un conjunto de interrelaciones, pero tampoco es sólo esto; influye en los procesos que se producen en cualquier entidad, pero a su vez es influida por ellos; y su esencia apunta a la construcción de

significados, símbolos que se van a integrar en una imagen global de la entidad e influir positivamente en su desarrollo y posicionamiento.

Es por tanto un fenómeno complejo que requiere de atención, de tratamiento, de prioridad, de estudio, planificación y evaluación. Si se le deja que se desarrolle sola, como el marabú, como el marabú se llenará de espinas, espinas que obstaculizarán cualquier proceso funcional, de producción o de servicios.

La organización de estos procesos en función de objetivos es lo que algunos llaman gestión de comunicación, que requiere en primer lugar de claridad en torno al concepto de comunicación, su importancia y la implementación de un sistema que integre su estudio, planificación, control y evaluación en función de objetivos de imagen global, de la entidad como un todo.

Conclusiones parciales

El análisis marxista leninista de los fundamentos teóricos de las políticas públicas y la política comunicacional vista como una política pública de amplia importancia en la gestión pública, permitió concretar cuáles son los aspectos que no deben dejar de estudiarse para el rediseño de la política comunicacional de los dirigentes sindicales en las condiciones de actualización del modelo económico cubano.

La política comunicacional como política pública debe minimizar el daño que causa la distorsión en la información por los medios de comunicación y, en cambio, poder hacer llegar el mensaje del Gobierno a la ciudadanía sin manipulaciones intencionadas, en ese sentido se convierte dicha política en una política pública ya que imbrica tanto a los dirigentes como al pueblo dirigido que recibe la información, esto solo es posible si los medios responden a los intereses del Gobierno y este a su vez responde al pueblo en cuestión.

Capítulo II Propuesta metodológica de la investigación la política comunicación de los dirigentes sindicales

2.1. Métodos empleados en la investigación

En la literatura científica la utilización en materia de investigación de una u otra técnica de investigación depende en primer lugar de la temática que se trate y los propósitos que se persigan en la misma. La presente tiene un componente elevado de impacto social, de ahí que cada autor al tratar la temática de políticas públicas como ciencia una ciencia social debe partir del método científico dialéctico materialista y con ello la selección de los métodos y técnicas que estén en correspondencia con el objetivo que se persigue en la investigación.

El análisis de política comunicacional como una política pública de los dirigentes sindicales para el tratamiento con los trabajadores no estatales es de amplia relevancia en la actualización del modelo económico cubano. Su rediseño es importante partir de los cambios que se han ido generando en el entorno cubano. El rediseño de esta política, parte de un estudio sobre el conocimiento del ciclo que recorre una política pública y los referentes teóricos tratados en el capítulo 1, esto unido al cumplimiento de la guía metodológica que se presenta con sus dos momentos de estudio, permiten el rediseño de una política pública

1er momento: Identificación y presentación de la política pública de comunicación

1. Objetivos de la política pública existente
2. Componente normativo.
3. Fundamentos de la política pública de comunicación aprobada por la organización

2do momento: Propuesta del rediseño de la política de comunicación de los dirigentes sindicales

1. Diagnóstico en el actuar de la política de comunicación de los dirigentes sindicales
2. Objetivos de la política rediseñada

3. Componente normativo que sostienen el rediseño

4. Acciones a implementar como expresión del rediseño de la política de comunicación.

Es importante destacar que el primer momento se trata propiamente en el presente capítulo donde se analizan los objetivos de la política pública de comunicación de los dirigentes sindicales para su tratamiento de los trabajadores no estatales, se profundiza en su componente normativo. Y en los fundamentos de la política pública de comunicación aprobada por la organización.

Para el cumplimiento de la guía metodológica se ha utilizado el método de análisis documental que tiene como objetivo "...el análisis de cualquier objeto físico que constituya el registro de conocimiento..." , y se utilizó con el fin de determinar los aspectos y concepciones que permitieron desarrollar el marco teórico conceptual; la constatación del estado actual, la selección propiamente de los métodos y técnicas a emplear, la obtención de los datos que posibilitaron el rediseño de la política comunicacional.

Análisis del contenido de documentos. Se aplica para profundizar en la bibliografía disponible sobre el tema y la estructura que se ha propuesto en distintos momentos, emitidas en un considerable número de RS elaborado por la CTC Nacional.

La observación. Se realizó en la actuación y comportamiento de los dirigentes sindicales en su intercambio con personas a las que visitaron con el propósito de conocer su interés por sindicalizarse, así como la participación en activos sindicales en los que fueron orientados los dirigentes sindicales de base.

Las entrevistas. Se realiza a cuadros sindicales de municipios y provincia, trabajadores dispuestos a sindicalizarse, sindicalizados y algunos de los primeros afiliados del proceso.

La encuesta "... es el método de obtención de información primaria sociológica basada en el planteamiento de preguntas orales o escritas (...). El contenido de estas preguntas constituye el problema de la investigación al nivel empírico". La encuesta puede ser por entrevista o cuestionario, esta última fue la empleada.

Las encuestas: Se realiza a trabajadores no estatales a través de un cuestionario cuyas respuestas constituyen la información necesaria para el investigador.

La encuesta le fue aplicada a 80 trabajadores no estatales de cinco municipios de la provincia donde existe la mayor cantidad de trabajadores en este segmento Cárdenas, Matanzas, Colón, Jovellanos y Jagüey Grande, representados en siete sindicatos: Agropecuarios y Forestales, Comercio, Gastronomía y los Servicios, Cultura, Construcción, Industrias, Transporte y Puertos y Turismo.

La muestra fue intencionada lo que responde a que son los municipios y sindicatos de mayor actividad de trabajadores no estatales:

Modelo - Diagrama de las 7 "S" Es una herramienta para el análisis que visualiza un modelo de gestión asentado en siete factores esenciales que conforman la organización. Se realiza por la colaboración de especialistas de ellos (7)

De acuerdo con el Modelo de la 7 "S", la interacción entre los factores seleccionados se refleja de la siguiente manera

Estrategia: Es una estrategia que refleje la evaluación del entorno es, en definitiva, la adecuada acción y asegura la correcta asignación de los recursos para lograr los objetivos.

Estructura: La estructura organización y las asignaciones de autoridad y responsabilidad representan el elemento organizativo fundamental del proceso de gestión.

Habilidades: representa las capacidades distintivas de la organización, lo que ésta sabe hacer bien y por tanto constituyen sus competencias centrales que, en últimas instancias, aseguran determinado posicionamiento en el entorno.

Valores compartidos: Son los valores que comparten todos los miembros de la organización y que forma la base de la cultura organizacional. Estos valores posibilitan la integración de esfuerzos y voluntades para el logro de objetivos comunes.

Sistemas: Incluye los procesos y procedimientos necesario para lograr el procedimiento necesarios para asegurar el funcionamiento efectivo de la organización (sistema de información, de operaciones, de presupuestos, de controles, etc)

Estilos: Expresa como la dirección de la organización se comporta en general con los trabajadores, proveedores y usuarios, como se toman las decisiones y cómo se desarrollan los flujos de comunicación. Todos estos elementos establecen la forma en que se gestiona en la organización.

Personal: Son las personas que conforman la organización y los mecanismos que se emplean para su reclutamiento y selección, capacitación, asegurar su compromiso con las metas organizacionales, desarrollar sus destrezas. Incluye, además, la forma en que se motiva, los sistemas de reconocimiento y aquellos procesos que inciden en el desarrollo de competencias para obtener mejores resultados.

2.2. Reseña histórica del movimiento sindical.

Carlos Marx lo había estudiado cuando dijo “En la misma proporción en que se desarrolla la burguesía, es decir, el capital, desarróllese también el proletariado, la clase de los obreros modernos que no viene si no a condición de encontrar trabajo y lo encuentran únicamente mientras su trabajo acrecienta el capital” (Marx y Engels, s/a, 38)

“El nacimiento del proletariado y el inicio del movimiento obrero organizado en Cuba durante el siglo XIX, tienen su origen en el nacimiento y en el desarrollo ascendente del capitalismo; en el nuevo orden social burgués que pujaba por instaurarse en el país.”(Documentos y Artículos, 1975, 17)

Los profundos cambios asumidos por la sociedad cubana, dieron origen a una nueva clase social, portadora del modo de producción capitalista en el que el proletariado se fue formando, a la par de la organización representante de sus más elementales derechos. Tal concepto, debe llegar al conocimiento de los dirigentes sindicales actuales. Ello les ayuda a apreciar el papel protagónico del Movimiento Sindical, en la construcción de la nueva sociedad.

El proletariado cubano, desde su formación, integró una población cuya cifra se fue incrementando progresivamente. En censo registrado entre finales del siglo XVIII y principios el XIX, se precisa que en ese período se logró un crecimiento de más de medio millón de habitantes. Esto fue posible dado un fuerte movimiento migratorio, razón más que suficiente para la formación de un alto potencial de obreros asalariados. (Pérez, 2010, 9)

En el manifiesto Inaugural de la asociación Internacional de los Trabajadores, de Marx y Engels, se expresa: “La conquista del Poder Político ha venido a ser, por lo tanto, el gran deber de la clase obrera”. (Marx y Engels, s/a, 361)

2.2.1. El movimiento sindical cubano sus orígenes.

En Cuba, la clase obrera tuvo que abrirse paso durante su proceso de formación, enfrentando a la clase social en el poder, a la vez que desplazando a una población esclava, arraigada en el tiempo y considerada la fundamental fuerza de trabajo, cuya principal vía de crecimiento no era evolutiva, sino la gestión de la trata, ejercicio de los más lucrativos de la época.

En la intención de aportar elementos que fundamenten las causas del surgimiento del proletariado cubano y su organización representante, la autora de este trabajo pone a consideración un precepto marxista referido a dos razones que caracterizan y diferencian el surgimiento de las principales clases sociales de los sistemas Feudal y Capitalista: “El molino a brazos nos da la sociedad de los señores feudales: el molino de vapor, la sociedad de los capitalistas industriales”. (Marx, s/f/, 106.)

Ese molino a vapor al que se refirió Marx, surgió con la Revolución Industrial Inglesa de finales del siglo XVIII, trascendió los mares y América fue una zona de temprano impacto. La entrada en Cuba de la “Máquina de Vapor” hacia los años de 1817 a 1819, tuvo sus primeras aplicaciones en la industria azucarera y sus adelantos marcaron la diferencia entre el trabajo esclavo y el trabajo asalariado, entre esclavistas e industriales.

Tal había sido la influencia de la máquina de vapor en el trabajo mecanizado, que hacia 1861, el 70.7 % de los ingenios se movían gracias a esta fuerza motriz. En treinta y cuatro años la maquinaria azucarera cubana, había crecido en un 68.2 %, de ahí que el potencial para el trabajo asalariado en un país tan aferrado a la esclavitud, era apreciable. (Cepero, 1971, 33.)

Todo lo anterior reafirma la necesidad de comprender lo que sucedía en la Cuba de la segunda mitad del siglo XIX, génesis de una organización sindical que se fue trasladando en el tiempo para llegar a un siglo XX ocupado en una “República” cuyas dos etapas arreciaron la lucha del sindicalismo, que presentó mayores aspiraciones que las logradas en el siglo anterior, dejando para los años de 1959 hasta la actualidad, un ejercicio renovador constante en un proletariado que hizo suya la causa del desarrollo de la sociedad que construye.

En opinión de esta autora, es importante que se conozca que en los últimos doce lustros, se han desarrollado once congresos obreros, uno cada 5,4 años, mientras que, en los primeros veinte años de fundada la Confederación de Trabajadores de Cuba, hubo que desarrollar

nueve, uno cada 2,2 años, para intentar reivindicar los derechos laborales y sociales de los trabajadores.

“El nacimiento del proletariado y el inicio del movimiento obrero organizado en Cuba durante el siglo XIX, tienen su origen en el nacimiento y en el desarrollo ascendente del capitalismo; en el nuevo orden social burgués que pujaba por instaurarse en el país.” (Documentos y Artículos, 1975,17)

La afirmación anterior, hace referencia a una etapa de transformación de la sociedad cubana, cuyos cambios fueron tan profundos, que dieron origen a una nueva clase social, portadora del modo de producción capitalista en el que el proletariado que se formó, tuvo que emplearse a fondo para surgir como clase, circunstancias en las que surgió también la organización representante de sus más elementales derechos, cuyas trascendentes acciones abarcaron parte importante de la segunda mitad del siglo XIX.

Ya en el siglo XX, con el inicio de la época de la llamada República, de 1914 a 1934 se desarrollaron varios congresos obreros, eventos que continuaron aportando a la formación de la clase obrera y su organización dirigente. En agosto de 1914 se desarrolló el “Primer Congreso Nacional Obrero de Cuba Republicana”, reconocido por el historiador cubano Sergio Aguirre como “extraño congreso”, por la manera en que se promovió. En la década del 20, las figuras de Mella y Alfredo López fueron decisorias para la unión del proletariado. El congreso obrero de 1920 fundó la Federación Obrera de la Habana, FOH, dirigida por el destacado líder sindical Alfredo López. En la época se producía un ascenso político, ideológico y organizativo en el movimiento obrero. (Historia del Movimiento Obrero Cubano, 1985, 209)

Un congreso obrero de febrero de 1925, celebrado en Cienfuegos, hizo importantes aportes a la causa de los trabajadores vinculada a los estudiantes, pues Mella siempre valoró de muy importante esa unidad proletariado-estudiantes. En agosto de 1925, en Camagüey, se celebraba otro congreso, de él, el movimiento obrero pasó al primer y único congreso de la CNOC, celebrado en enero de 1934 en la Habana, cuya ideología marxista influyó decisivamente en los acuerdos tomados. (Tellería, 1973, 254)

Las acciones de lucha obreras continuaron, los acontecimientos nacionales e internacionales acaecidos durante esta etapa motivaron que “a partir de 1937 comenzará a operarse un

cambio positivo en el Movimiento Obrero Cubano”. Destacados dirigentes comunistas y no comunistas, comenzaron a dirigir el movimiento en busca de su imprescindible unidad. (Historia del Movimiento Obrero Cubano, 1985, 316-340)

En enero de 1939, se celebró el congreso constituyente de la Confederación de Trabajadores de Cuba, CTC. El liderazgo de Lázaro Peña, logró la unidad tan debatida, sin embargo, tan importante atributo de la clase obrera, se vio afectado, concluido el período de su 4to congreso celebrado en diciembre de 1944. La literatura consultada considera a este evento, el último del ciclo unitario con que nació esta central obrera. El inicio de la guerra fría está considerada la causa principal. La unidad y las reivindicaciones del proletariado cubano, tuvieron que esperar al triunfo revolucionario de 1959. Los congresos obreros, del V al IX, resultaron falsas reuniones dirigidas por gobiernos de turno cuyos “dirigentes electos” estaban asociados a grandes negocios, no obstante, el sindicalismo revolucionario, continuó su lucha. (Historia del Movimiento Obrero Cubano tomo II, 1985, 58-170)

La autora del libro, “Lázaro en el XIII Congreso”, Lucinda Miranda Fernández, en la introducción a su propia obra, expresa: “La historia de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), de sus congresos, consejos, primeros de mayo, de sus luchas y conquistas no podrá escribirse, sin hacer obligada referencia a la figura de Lázaro Peña González, a su aporte considerable en lo concerniente a su acción personal y directa como Secretario General de esa organización, antes y después de la Revolución”.

Del pensamiento de Lázaro Peña, llegó la misión del sindicato cuando explicaba que estos tenían el desempeño histórico de defender los intereses de los trabajadores; significaba que no era posible que dichas organizaciones utilizaran métodos coercitivos o presiones a sus afiliados; insistía en la necesidad de la observancia de la democracia sindical como principio básico; convocaba a estar alertas, cuando creyéramos que la administración iba a cometer errores, con el fin de evitar, alertar; fundamentaba que la administración actuaba en representación del estado y la organización sindical actuaba en representación de los trabajadores que la integraban.(Miranda, 2011, 10, 88 y 89)

Del pensamiento de Raúl Castro Ruz, Presidente de los Consejos de Estado y de Ministros, llegó el concepto de misión del sindicato cuando expresó en el discurso

clausura del XX Congreso Obrero: “ Crece el papel del movimiento sindical cubano y las importantes misiones que le corresponden: por una parte, organizar, integrar y movilizar a los trabajadores en interés de la formación de valores laborales, patrióticos y morales y por la otra, representarlos y defender sus derechos ante la administración en un clima de exigencia mutua”. (Granma, 24/2/2014,5)

Ampliando el concepto de misión de la organización sindical cubana, en los momentos actuales, en el propio discurso al que se hizo referencia en el párrafo precedente, el compañero Raúl expresó que la CTC y los sindicatos deben dedicar sus esfuerzos esenciales, a la implementación de los lineamientos, a la vez que desarrollando un trabajo político-ideológico diferenciado, en favor de la defensa de la unidad de los cubanos, considerando que su tarea se complejiza en la medida que crece el sector no estatal, con el que no se pueden aplicar los métodos y estilos que se utilizaron en el sector estatal, el que además, también está necesitando atención.

Con el propósito de acercar las acciones del sindicato al contexto de los trabajadores no estatales, el XX Congreso Obrero aprobó el objetivo No 10: “Trabajar en la organización y atención de los trabajadores que desempeñan diversas modalidades de gestión económica no estatal, desarrollando una labor sindical, política e ideológica creativa, diferenciada, personalizada y continua, con la utilización de métodos y vías de comunicación más diversas y eficaces”.

2.3. El movimiento sindical cubano su lugar en la actualización del modelo económico cubano.

La Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobada en el VI Congreso del Partido de Abril del 2011 y recogida en la letra del lineamiento No2, establece: “El modelo de gestión reconoce y promueve, además de empresa estatal socialista, que es la forma principal de la economía nacional, las modalidades de inversión extranjeras previstas en la ley (empresas mixtas, contratos de asociación económica internacional, entre otras), las cooperativas, agricultores pequeños, los usufructuarios, los arrendatarios, los trabajadores por cuenta propia y otras formas, todas las que, en conjunto deben contribuir a elevar la eficiencia”.

La expresión del citado lineamiento, no deja lugar a dudas de la importancia que tiene para la actualización del modelo económico cubano, el trabajo por cuenta propia. Los estatutos aprobados por el XX Congreso Obrero, solo recogen el término trabajador, sin acotar la especificación de cuenta propia.

A sabiendas de interpretaciones que a veces sin pretenderlo, laceran la autoestima de este trabajador cuando se le distingue con el apelativo de “cuenta propia” expresión relacionada muchas veces con la resistencia al cambio, debe el sindicato en su quehacer, priorizar la atención permanente de la organización, a estos trabajadores, reconociendo de antemano que la sindicalización de un trabajador transita por su solicitud personal, consciente y voluntaria y que la misión del cuadro, es promoverla con argumentos.

Por su parte la Primera Conferencia del Partido aprobó el Capítulo II: El trabajo político e ideológico, con 32 Objetivos dedicados al tema (del 40 al 72), de ellos el Objetivo No. 48, dice: “Fortalecer el trabajo político e ideológico con quienes desempeñan diversas modalidades de gestión económica no estatal y combatir los prejuicios existentes en torno a ellos”.

Mientras que el Objetivo No. 49, especifica: “Desarrollar la labor política e ideológica de manera creativa, diferenciada, personalizada y continua, a partir de conocer y atender las especificidades de cada lugar, con la utilización de métodos, formas y vías de comunicación más diversas y eficaces”.

En correspondencia con el Lineamiento 02 del VI Congreso y los dos objetivos mencionados de la Conferencia del Partido, es necesario poner atención en las particularidades siguientes: El trabajo político e ideológico (TPI) recae sobre el conjunto de organizaciones e instituciones revolucionarias, donde el movimiento sindical tiene una particular responsabilidad. Esta labor la orienta el Partido.

El trabajo no estatal tiene un crecimiento más rápido de lo previsible. Hoy contamos con más de 500 mil trabajadores en este sector y se prevé su futuro aumento. Al cierre del quinquenio, pudiera representar aproximadamente el 40% del Producto Interno Bruto (PIB). Su atención política y la sindicalización se convierten en tareas priorizadas.

Los trabajadores no estatales actúan en viviendas, en espacios abiertos o en locales concentrados; proceden movidos por intereses familiares y personales; sus actividades

impactan en la población y a todos ellos debemos llegar con nuestra labor sindical y con el trabajo político ideológico, que puede o no contar con la resistencia del trabajador, en dependencia de factores que han incidido en su formación como persona y como ciudadano. El movimiento sindical encara un nuevo y serio desafío con el Trabajo Político e Ideológico entre los trabajadores no estatales, que tiene un carácter permanente al igual que con el resto de los trabajadores. Debe ser más activo y mejor que el desarrollado hasta el presente.

El cuadro tiene que poseer instrucción general: una indispensable cultura política e ideológica, sindical -conocer los estatutos, reglamentos, legislación laboral y otros documentos-. En síntesis, debe estar preparado e informado, pero sobre todo tener motivación en la compleja función que realiza.

La labor sindical: La labor sindical y el TPI es un instrumento de la Revolución que aprovecha el movimiento sindical en su labor de educación con los trabajadores no estatales. Ello permite, además, sistematizar las experiencias en este sector.

El cuadro sindical debe tener conocimiento del sector que va a trabajar; enterarse previamente de las características generales de los trabajadores; esclarecerse asimismo sobre las tareas que va a orientar, controlar y realizar.

Es primordial la creatividad del cuadro sindical en su labor sindical en este sector, que es diferente al estatal. Se impone encontrar, de manera persistente, nuevas maneras de concretar su labor sindical y política con éxitos que sean medibles.

Un momento decisivo es buscar el contacto directo con los trabajadores -el tú a tú o cara a cara-, después viene convencerlos en la labor sindical política e ideológica; deben predominar los argumentos y el poder de persuasión, de lo contrario falla la intención de la comunicación. Hay que evaluar y tener en cuenta, que, en la etapa inicial de esta nueva opción laboral, la inmensa mayoría de los inscriptos no poseen vínculo laboral ni experiencia sindical, lo que demanda un esfuerzo adicional del cuadro y activista en la educación como afiliado del trabajador.

El cuadro tiene que influir en la educación y formación sindical del trabajador, es su papel y función principal como dirigente sindical; instruir en los deberes y derechos del afiliado; en los aspectos básicos de los principios del funcionamiento sindical, del reglamento organizativo y

demás documentos. Debe explicar más específicamente qué es un delegado, un Representante, una Sección Sindical; cuántos miembros conforman cada una de estas instancias sindicales y cómo se constituyen; sus reuniones periódicas, asambleas, activos, conferencias sindicales y Congreso de la CTC.

Por las características de este sector, su dispersión, complejidad y psicología, el cuadro tiene que apoyar su trabajo en activistas sindicales que reúnan cualidades idóneas; igualmente debe realizar los estudios, consultas y análisis pertinentes que garanticen que los representantes y demás dirigentes sindicales de los trabajadores no estatales que se elijan mantengan el compromiso con la Revolución y el sindicato.

2.4. Característica de la política comunicación diseñada por la CTC en Cuba para el trabajo de los nuevos actores en la economía cubana.

Objetivos la política comunicacional de los dirigentes sindicales con los trabajadores no estatales.

Indicar al dirigente sindical que debe hacerle saber al titular de la forma no estatal que la obligación tributaria es la vía por excelencia que contribuye al desarrollo económico y social del país.

Fundamentos de la política comunicacional de los dirigentes sindicales

Incorporar al trabajador no estatal a su integración a la sociedad y hacer valer su persona y trabajo es por medio del acatamiento de todas las normas y regulaciones que establece la Ley para esta nueva forma de gestión económica y a través del cumplimiento de la obligación tributaria que tiene que realizar.

A los trabajadores no estatales hay que educarlos en las características y “hoja de ruta” del socialismo en Cuba, establecidas en los Acuerdos del VI, VII Congreso del Partido Comunista de Cuba y en su Primera Conferencia, que cumpliremos con ORDEN, DISCIPLINA Y EXIGENCIA, donde se valora y protege su trabajo, pero se trasparenta que la vía para llegar al socialismo en Cuba no es esta modalidad de trabajo. El Estado, a través de la empresa estatal socialista, cuenta con los mayores y estratégicos sectores de la economía que deciden el rumbo al socialismo.

Hay que mostrar la utilidad de la sindicalización, no podemos perder de vista que lo que más le importa al trabajador no estatal es que el sindicato lo represente, no que realice trabajo político e ideológico con él; cuando él descubre que el dirigente sindical está haciendo esa labor puede tender a desentenderse o simular.

El trabajo político e ideológico no se anuncia, se realiza, entre ambos no puede crearse una situación de desconfianza. La relación entre uno y otro debe tener una base en las ideas que preservan y defienden al socialismo, sin excluir una relación normal de amistad.

La labor sindical política e ideológica está insertada en el trabajo, en la solución o explicaciones a sus planteamientos, a la espontaneidad y transparencia que se alcance.

El trabajo encaminado a lograr objetivos y formar valores superiores va encaminado hacia el interior del hombre, hasta llegar a su conciencia. Se basa en la reflexión sobre hechos concretos.

Componente normativo de la política comunicacional como política pública.

En noviembre de 2014, el Secretariado Nacional de la CTC, aprobó la implementación de la política comunicacional a cumplir por los organismos sindicales, para la organización y atención a los trabajadores no estatales. El texto documental contiene diecisiete orientaciones, las que han sido estudiadas por las estructuras sindicales a las que le compete.

Los Estatutos aprobados por el XX Congreso Obrero, recogen en esencia el contenido de la citada política, refiriéndose al tratamiento que debe ofrecer la organización de estos trabajadores en secciones sindicales mixtas, (estatales y no estatales) en cooperativas, áreas o actividades, a las que se podrán incorporar jubilados y pensionados, así como, explica la integración de dirigentes en la estructura de base.

El texto expresa lo relacionado con el derecho que tienen los trabajadores a ser electos como dirigentes, el número mínimo de afiliados para constituir una sección sindical y sus excepciones. Hace alusión a las posibilidades de la doble afiliación, la constitución de burós sindicales, su membresía y los trámites que lo hacen posible, a la vez que insiste en el método que garantice la capacitación de estos dirigentes con sistematicidad.

Define las vías a utilizar por los sindicatos nacionales en cada nivel de dirección, para la atención a los trabajadores no estatales y el establecimiento de su reglamentación para las

reuniones de representantes, los activos con los secretarios generales y las asambleas de afiliados, de acuerdo a las estructuras administrativas en que se agrupan los trabajadores. Ello les enseña a funcionar como estructura de base.

El material presta especial atención a la sindicalización de los trabajadores contratados, el control de la actualización de altas y bajas en cumplimiento de la disciplina impositiva. Insiste en el principio de voluntariedad y cuantía a la contribución para la defensa. Dada la importancia del tema, propone a los organismos de dirección sindical, valorar la necesidad de especializar puestos de trabajo para atender la actividad, expresión de su importancia.

Acciones generales de la política, cierra orientando a la CTC, la necesidad de que los diferentes niveles de dirección se mantengan al tanto junto a los organismos de relación, en atención a las principales preocupaciones de este sector, cada vez que concluya el ciclo de reuniones con los representantes.

El énfasis principal estará en la afiliación, creación y funcionamiento de las estructuras sindicales de base, con la utilización de métodos y vías de comunicación más diversas y eficaces.

La afiliación es una acción básica y primaria, donde se requiere perseverancia y sistematicidad para consolidar lo avanzado e incorporar lo más conscientemente posible a los que aún faltan. Por la importancia política ideológica de esta tarea, los retos a que nos enfrentamos y el entorno que nos rodea, no podemos dejar espacios en este sector, por lo que es la primera tarea que atendemos.

La CTC y los sindicatos trabajan, según lo establece el objetivo de trabajo No 9 del XX Congreso de la CTC en: "Consolidar, con sentido renovador, la atención y la labor política ideológica y sindical hacia los trabajadores de las diferentes formas de gestión no estatal para promover el colectivismo y la solidaridad, fomentar conductas que correspondan con los valores éticos y morales propios del socialismo.

La afiliación es una acción básica y primaria, donde se requiere perseverancia y sistematicidad para consolidar lo avanzado e incorporar lo más conscientemente posible a los que aún faltan. Por la importancia política ideológica de esta tarea, los retos a que nos enfrentamos y el

entorno que nos rodea, no podemos dejar espacios en este sector, por lo que es la primera tarea que atendemos.

Para su atención y organización se han constituido 449 secciones sindicales y 46 delegados. Del mismo modo a partir de las áreas de concentración existentes se constituyeron 5 burós sindicales, asunto que debemos seguir revisando en todos los lugares, ello permite una mejor organización y funcionamiento, expresado en una mayor efectividad en su ejercicio de representación y capacidad de convocatoria.

El cuadro para lograr una relación aceptable con el trabajador debe cambiar el discurso sindical, perfeccionarlo. El diálogo para que sea efectivo tiene que ser de doble vía; hay que aprender a escuchar; tratar de comprender las razones del interlocutor, sin simulación y descartando poses autoritarias; hay que intentar formular posibles soluciones; argumentar con firmeza algunas ideas y relativizar otras; conservar el nexo con el trabajador de manera natural, pero, al final del diálogo, si las circunstancias lo exigen, ubicar siempre los intereses superiores de la sociedad por encima de los intereses particulares.

La manera de comunicarnos con este trabajador no estatal es diferente a como lo hacemos normalmente con otro trabajador. Al cuadro le corresponde descubrir sus particularidades según la persona que tiene delante, quien debe percibir la transparencia en la relación, arma principal en la comunicación.

Para conseguir la atención del trabajador hay que hablar sobre los temas que a este le interesan: ¡que la agenda la ponga él! Es en ese contexto -con mayor o menor eficacia- que podemos cumplir nuestra tarea orientadora, despojada de formalismos en la conversación. Como ya hemos dicho, la motivación esencial de este trabajador es su interés personal y familiar -que es lícito; tenemos que hacerlo percibir nuestro interés porque triunfe, pero hay que rechazar con energía la tendencia al lucro que deprime el bienestar colectivo, aprovechando ineficiencias de los servicios y la escasez de productos.

Conclusiones parciales

El estudio teórico, práctico y sistemático que demandan las políticas públicas en el proceso de gestión pública crea las condiciones para el rediseño de estas cuando las condiciones que la generaron han cambiado, por lo que para su buen desempeño requieren de su rediseño. En la actualización del modelo económico cubano con la ampliación del trabajo no estatal se crean las condiciones de cambios en el trabajo comunicacional de los dirigentes sindicales. Los diferentes momentos que sustenta la guía metodológica que se plantean en el presente capítulo para su implementación requiere de método de investigación científica dialéctico materialista y métodos teóricos de análisis y síntesis, histórico lógico, así como métodos empíricos donde se ha reflejado la importancia de aplicación la matriz de la 7 "S", la encuesta y entrevista realizada a especialista.

Capítulo III Rediseño de la política pública de comunicación para el trabajo de los dirigentes sindicales en el sector no estatal en Matanzas.

3.1. Caracterización sindical de Matanzas

La provincia de Matanzas limita al norte con el Estrecho de la Florida, al oeste con la provincia de La Habana y la ensenada de la Broa, al nordeste con Villa Clara, al sureste con Cienfuegos y en toda la extensión de su límite sur, es bañada por el mar Caribe. La población de la provincia asciende a 670 mil habitantes, su densidad poblacional se manifiesta en 558 habitantes por kilómetros cuadrados.

Desde el año 2014 hasta la fecha la afiliación sindical de los trabajadores estatales ha decrecido en 2 203 y por el contrario la de los no estatales ha crecido en 1267.

Al cierre del mes de mayo la provincia cuenta con 49 612 trabajadores con licencia para ejercer el trabajo por cuenta propia, de los que se encuentran sindicalizados 42 813 para el 86.3%. De ellos 2 216 ejercen más de una actividad. Se depuran sin vínculo laboral 18 911 y se han logrado sindicalizar 12 928 para el 68.4%, quedando pendientes 5 983, fundamentalmente en los Sindicatos Comercio Gastronomía y los Servicios, Transporte y Puertos, Construcción y Hotelería y Turismo, así como los Municipios de Cárdenas, Matanzas, Colón, Jovellanos y Unión de Reyes. Anexo 1

En la provincia funcionan 18 cooperativas no agropecuarias, 10 de la Construcción, 4 de Industrias, 2 de Hotelería y Turismo, 1 de Agropecuarios Forestales y Tabacaleros y 1 de Comercio Gastronomía y los Servicios, representadas en los municipios de Matanzas y Cárdenas fundamentalmente, además de 1 en Colón y 1 en Calimete.

Según los datos estadísticos conciliados con la ONEI, estas cuentan con 2 518 socios y 124 trabajadores contratados para un total de 2 642, se han sindicalizado 2 196 para el 83.1%, organizados en 1 buró sindical y 20 secciones sindicales.

Si comparamos las actividades que más crecen con la sindicalización, nos damos cuenta que actividades como los cocheros, choferes de alquiler y carretilleros de productos agrícolas de forma ambulatoria, son los de más bajo porcentaje hoy en la sindicalización. Según los diferentes momentos de intercambio con ellos nos demuestran que son los de mayor

negatividad e inconformidad con las decisiones tomadas en el ordenamiento por parte de los Consejos de la Administración.

Se efectuaron los ciclos convocados por parte de la CTC y los Organismos Rectores del Trabajo por cuenta propia. En las diferentes reuniones se fue dando tratamiento o respuesta a los planteamientos que aún quedan pendientes de ciclos anteriores, por otra parte, se brindó información por parte de los Consejos de Administración Municipal sobre las cuestiones específicas del territorio.

3.2. Diagnóstico de los principales planteamientos de los trabajadores no estatales sobre el desempeño de su actividad.

Comercio, la Gastronomía y los Servicios.

- La necesidad de un almacén mayorista para adquirir los productos o materias primas para la venta o elaboración de los trabajadores de este sector
- La falta de productos en los mercados ideales para poder ejercer la actividad
- La actuación de los organismos competentes en contra de los que ejercen la actividad de forma ilegal.

Comunicaciones.

- La necesidad de locales estatales arrendados por el estado a los Reparadores de Equipos de Cómputos.
- La necesidad de autorización de importar piezas y accesorios de equipos de cómputos. (todos los municipios).

Transporte y Puertos.

- Que se destine una tienda para ofertar módulos de piezas y repuestos para el mejoramiento de coches y bici taxis, así como talleres estatales que realicen las reparaciones de estos y en el caso del transporte automotor la venta de lubricantes
- Mal tratamiento a cocheros y bici taxis por parte de los inspectores.

Turismo.

Inconformidad con los altos impuestos que han tenido que pagar como resultado de la fiscalización de la ONAT sin una respuesta ajustada a la reclamación establecida por los titulares que han sido afectados.

- No existe Oficina de Infotur en el Municipio de Matanzas.

A partir de publicarse la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 35 del 10 de julio de 2018, que integra las nuevas normas para el trabajo por cuenta propia para el cumplimiento de los trabajadores y organismos rectores que ejerzan en el país las 123 actividades aprobadas, con los principios de unificar actividades para reducir su dispersión y perfeccionar su alcance y poner en vigor el sistema de control para ejercer la actividad.

Principales acciones desarrolladas para la capacitación de los trabajadores por cuenta propia.

1. Se emitió el Registro de Salida No. 230 con las indicaciones precisas del Secretario General de como insertarnos en el proceso rectorado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión de Implementación de los Lineamientos del PCC.
2. Se desarrollaron los seminarios de preparación con la utilización de un audiovisual explicativo de la política y el contenido de todas las normas en los niveles, provinciales y municipales, donde se prepararon cuadros y dirigentes sindicales.
3. Se realizó un encuentro con los cuadros de cada territorio para la realización de las precisiones necesarias contenidas en las indicaciones emitidas entre las cuales se encuentra:
 - Se le envió para cada cuadro de dirección sindical la Gaceta Extraordinaria No. 35, la cual tiene que constituir un documento de consulta, de preparación permanente y una herramienta indispensable en el vínculo directo con nuestros afiliados.
 - Tener bien claro que las normas dan respuesta a un número significativo de planteamientos, aún no resueltos, planteados por los afiliados en las reuniones de los representantes con los organismos rectores, entre ellos: la protección al juez lego, la ampliación del alcance, la cantidad de cuerpos de inspección, el traspaso de la

titularidad por diferentes causas, la disminución de trámites, la venta de combustible por tarjeta magnética y a precios diferenciados, etc.

- Se precisó que la capacitación a los trabajadores por cuenta propia, la realizan los organismos rectores en grupos de hasta 20 trabajadores de una misma actividad realizaron la preparación.
- El ordenamiento y la integración de actividades del trabajo por cuenta propia, presupone cambios en la sindicalización, los que se comenzaron a realizar en marzo del 2019.
- Con la participación del sindicato en las reuniones de capacitación, se precisaron las actividades las de mayores complejidades; ejemplo:
 - Los que tienen más de una autorización y que no se integran, tuvieron que decidir en cuál de ellas se mantienen.
 - Los que, sin cambiar la carga tributaria, pasan de un régimen de tributación a otro y pagan más.
 - Las actividades del transporte, elaboración de alimentos, arrendatarios de viviendas, trabajador contratado (en este caso, enfatizar en sus derechos mínimos y la contratación), y otras, que de acuerdo a cada municipio sean las de mayor peso y por tanto, mayor prioridad.

Las principales dudas, planteamientos e insatisfacciones mostradas por los trabajadores están relacionadas con:

1. Aunque no se relaciona directamente con las normas se plantea la necesidad del mercado mayorista o no, pero poder tener lugares donde adquirir materias primas y materiales lícitos y con justificantes para el desarrollo de su labor.
2. Dudas sobre la ampliación del alcance de las actividades a realizar en especial en las que se agrupan y como iniciar el desempeño en las que se amplían.
3. Insatisfacciones sobre la definición que, solo se puede ejercer una actividad.
4. Criterios sobre la apertura obligatoria de una cuenta bancaria fiscal para las actividades de servicios gastronómicos, arrendatarios de viviendas, servicios constructivos, por

- donde transitan todas sus operaciones, lo cual preocupa no solo, por la cuenta, sino por tener que acudir a sucursales bancarias todos los días, lo cual resulta engorroso.
5. Posibilidad de ejercer la actividad de trabajador contratado para más de una actividad en dependencia del tiempo para el cual se contrata.
 6. Preocupaciones con respecto a la reorganización de las actividades y su correspondencia con otro sindicato que no es en el que actualmente se encuentran afiliados.
 7. Se mantiene el planteamiento que, durante el disfrute de vacaciones o cierre del negocio para descansar, se exoneren de las obligaciones tributarias.
 8. Preocupaciones porque autoridades de la PNR pueden aplicar el Decreto Ley sobre las contravenciones personales en el TPCP.
 9. Que se logre la organización del TPCP en las fiestas populares para brindar los servicios al pueblo.

Teniendo en cuenta los importantes planteamientos que tributo el proceso de capacitación, se aprueba por el Ministerio de Finanzas y Precio, la Resolución 904 y la 24 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Anexos 4 y 5

3.2.1. Diagnóstico en el actuar de la política de comunicación de los dirigentes sindicales

Principales problemas que afectan el trabajo no estatal

Es débil la funcionalidad de los grupos municipales de trabajadores por cuenta propia, pues, aunque se reúnen, no desempeñan el papel que de manera individual le corresponde a cada uno de ellos, toda vez que los organismos impositores cometen errores, al aplicar medidas que no se corresponden con las violaciones detectadas.

Los organismos rectores, aún no se sienten responsables de las actividades que se le subordinan. Faltan indicaciones, aclaraciones, intercambios sobre las políticas que se trazan, pues solo se limitan en muchos casos a otorgar la licencia.

Existen autoridades que en la práctica ignoran normas jurídicas implementadas a favor del trabajo por cuenta propia y en muchos casos, los Grupos creados por el Gobierno, desarrollan

acciones que no enrumban su trabajo hacia la coordinación y evaluación colegiada de las decisiones e irrespetan las funciones y facultades.

La entrevista fue desarrollada por la comisión de expertos y abarcó un total de 37 cuadros que actúan en el nivel municipal de siete municipios de la provincia, arrojando como resultado:

- El 32,3% tienen preocupación en las formas de organización de los trabajadores no estatales, pues consideran que, para la estructura indicada, sección sindical, no existen condiciones en todos los lugares.
- En 2,3% demostró falta de conocimiento sobre la estructura sindical que debían adoptar.
- El 43,2% considera que la forma más efectiva para organizar a los trabajadores no estatales, es en secciones sindicales y el 54,1% explica que debe ser en delegados sindicales, pues en todos los lugares no hay condiciones para aplicar funcionamiento que exige el reglamento de las secciones sindicales.
- El 39,4%, tiene conocimiento de las resoluciones aprobadas que regulan el trabajo no estatal, el 53,3% conoce solo la resolución 41 y 42 y el 7,3% expresa total desconocimiento.
- Se apreció por el 73.4 %, reconoce la facultad de los Consejos de la Administración Municipales para el **ordenamiento** del trabajo no estatal, el 13,2% lo evaluó solo como facultativo en la **aprobación** y el 13,4% **desconoce** de la responsabilidad y facultad de los mismos.
- El 61,5%, evalúa la representación al trabajo no estatal en la tramitación de sus planteamientos e inquietudes y el 38,5%, lo evalúa como tramitación, seguimiento y exigencia para la solución de sus planteamientos.
- El 83,5% conoce que los organismos rectores actúan en el trabajo no estatal, así como sus funciones y el 16,5% plantea conocer cuáles son los organismos rectores que actúan, pero no de lo que le corresponde hacer.
- La frecuencia con que se reúnen los trabajadores no estatales, aprobadas en los reglamentos de la CTC, fue bien explicada por el 93,4%.

- Las reuniones en que participan los trabajadores no estatales y su utilidad fueron avaladas por el 89,5%, sin embargo, el 10,5% expresa desconocimiento sobre las reuniones en que deben participar los mismos.

La encuesta le fue aplicada a 80 trabajadores no estatales de 5 municipios de la provincia Cárdenas, Matanzas, Colón, Jovellanos y Jagüey Grande, representados en 7 sindicatos: Agropecuarios y Forestales, Comercio, Gastronomía y los Servicios, Cultura, Construcción, Industrias, Transporte y Turismo.

Existe insatisfacción de los encuestados, los 64 representados entre **Aceptables e Incorrectos** son muestra de que la vía no fue adecuada, asunto que debe preocupar al futuro.

- La tendencia a la insatisfacción de los entrevistados, el rango de un 78,7 %, entre **Aceptable e Incorrecta**, lo demuestra, de 26 de los encuestados, el 32.5 %, responden que **nunca** se canalizan los principales problemas de los TCP a través de los dirigentes sindicales.

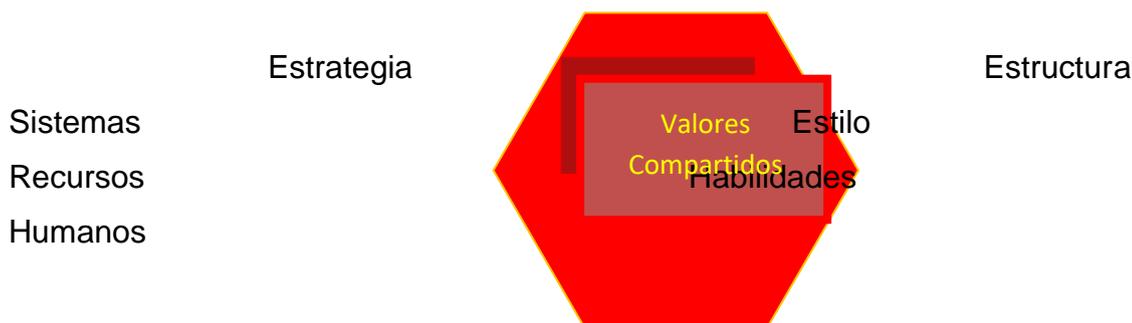
Aun cuando los resultados de la pregunta # 4 pueden y deben verse entre las respuestas negativas más significativas, **(75 % entre Algunos y No)** hay que tener en cuenta que un proceso de esta naturaleza no puede lograr, en tan breve tiempo, un rango de preparación alto.

- Las respuestas a la interrogante # 5, **(75 entre Algunos y no)** son realmente preocupantes, pues se trata de la tarea que, en esencia, debieron hacer bien los cuadros.
- La pregunta # 6 ofrece un resultado que estimula el pensamiento positivo, hacia lo que se puede lograr, si se trabaja bien esta tarea. Que 49 de los encuestados, el 61.2 %, considere que en los activos sindicales se tratan los problemas que interesan a los trabajadores, es un buen inicio.
- Los resultados de la pregunta # 7 están evidenciando la urgente necesidad de seguir investigando. El hecho de que solo 3 de 80 encuestados, consideren que las reuniones no afectan la jornada laboral, es asunto para preocuparse. Habrá que ver en lo adelante, cuánto más y para qué se debe convocar a estos dirigentes y trabajadores.
- Cuando en la pregunta # 8, el 83,7 % de los encuestados, evalúan entre **No siempre y No**, la manera en que los cuadros inciden en que no se cometan violaciones sobre lo

legislado, se evidencia una insatisfacción, relacionada con la representación que necesitan.

- Lo que investiga la pregunta # 9, es objetivo primordial del proceso, y si la evaluación relacionada con las informaciones de su desarrollo, arroja entre **No siempre y No**, el 80 % de las respuestas, queda claro que anda mal este trabajo.
- El 95 % de los encuestados evalúan entre **A veces y No**, el tener en cuenta las opiniones de los trabajadores para legislar, reglamentar etc, sobre el funcionamiento interno de la organización, siendo así, es evidente entonces que ellos sienten no tener participación, asunto que preocupa.

Modelo - Diagrama de 7 "S"



La matriz resultante de la aplicación del Modelo de las 7 "S" permite evaluar el impacto de cada uno de los factores organizacionales en los problemas detectados en la organización. En particular, se observa como problema los vínculos estrechos de los dirigentes sindicales con los trabajadores no estatales a fin de evaluar sus inquietudes y tramitarlas con el organismo competente, seguido por la convocatoria con mucha frecuencia a reuniones u otras actividades que afectan el desarrollo de su trabajo, así como los temas tratados en los activos de representantes.

Problema	Estrategia	Estructura	Estilo	Habilidades	Personal	Sistema	Valores	Total
Métodos utilizados para convencer de la importancia de la sindicalización.			X	X	X	X		4
Vías para organizar a los trabajadores no estatales	X			X	X	X		4
Canalización de los dirigentes sindicales de las principales problemáticas	X			X		X		3
Dominio por los dirigentes sindicales de las Normas jurídicas que regulan el ejercicio de trabajador No Estatal	X			X		X		3
Vínculos estrechos de los dirigentes sindicales con los TNE	X		X	X	X	X	X	6
Tratamiento en los activos de representantes de los problemas que interesan a los TNE	X		X	X	X	X	X	6
Afectación del trabajo no estatal por convocatoria de la organización sindical a reuniones u otras actividades	X		X	X	x	X	X	6
Incidencia de los cuadros sindicales en que no se cometan violaciones de lo que está legislado en el TNE			X	X	X			3
Conocimiento de inmediato del Ordenamiento del TNE por los dirigentes sindicales	X			X	X		X	4
Criterio de los trabajadores no Estatales a la hora de conformar los documentos, reglamentos para el funcionamiento de la organización.			X			X		2
Total	7		7	9	6	9	3	

La matriz construida permite detectar que los factores organizacionales que inciden en mayor medida en los problemas identificados en la organización es el sistema ya que aparece en nueve ocasiones seguido de los estilos y las habilidades. Del intercambio con los trabajadores no estatales para evaluar su organización y efectividad en la atención y representación.

- Existe lentitud por parte de los dirigentes sindicales en canalizar las principales problemáticas que afrontan los trabajadores no estatales.

Matriz resultante a partir de la aplicación del modelo de las 7 “S”

El modelo diagrama de las 7 “S” fue desarrollado por una comisión de especialistas que la integran siete compañeros.

La matriz resultante de la aplicación del Modelo de las 7 “S” permitió evaluar el impacto de cada uno de los factores organizacionales en los problemas detectados en la organización. En particular, se observa como problema los vínculos estrechos de los dirigentes sindicales con los trabajadores no estatales a fin de evaluar sus inquietudes y tramitarlas con el organismo competente, seguido por la convocatoria con mucha frecuencia a reuniones u otras actividades que afectan el desarrollo de su trabajo, así como los temas tratados en los activos de representantes.

Por otra parte la matriz construida permite detectar que los factores organizacionales que inciden en mayor medida en los problemas identificados en la organización es el sistema y las habilidades ya que aparece en nueve ocasiones seguido de los estilos.

Del intercambio con los trabajadores no estatales para evaluar su organización y efectividad en la atención y representación.

Existe lentitud por los dirigentes sindicales en canalizar las principales problemáticas que afrontan los trabajadores no estatales.

Morosidad en la respuesta a los planteamientos y soluciones realizados por ellos.

Falta de preparación de los cuadros sindicales para efectuar la labor de sindicalización a partir del desconocimiento de toda la legislación vigente para esta nueva forma de gestión.

Poca información de las medidas que se van adoptando para el ordenamiento del trabajo no estatal.

Posibilidad del intercambio y solicitud de criterio de los trabajadores no estatales a la hora de tomar una decisión.

El ejercicio de las relaciones de atención a los trabajadores no estatales, demanda de los dirigentes sindicales un intercambio comunicacional eficiente, ellos, son trabajadores, cuyas actividades laborales tributan a la economía del país, cualquiera que sea su perfil ocupacional, por lo tanto, debe lograrse:

- La argumentación como herramienta principal en la comunicación, sobre las explicaciones que precisan la importancia de su sindicalización.
- La práctica de un seguimiento sistemático y oportuno al funcionamiento de las estructuras de base, en la visualización de los resultados e iniciativas que aporten a las nuevas formas de trabajo sindical.
- La vinculación sistemática con los afiliados, en lo relacionado con el cumplimiento de sus deberes sindicales y como laborales.
- La estimulación a la práctica de una cultura de la consulta a los documentos regulatorios del quehacer sindical y laboral de los afiliados no estatales.
- El control sistemático y oportuno sobre las respuestas y soluciones que los organismos administrativos ofrecen a las insatisfacciones de los trabajadores no estatales.

3.3. Propuesta del rediseño de la política comunicacional de los dirigentes sindicales en el accionar con los trabajadores no estatales

Los resultados del diagnóstico realizado con el soporte de los métodos teóricos y empíricos empleados permitió el presente rediseño que parte de la identificación del objetivo general de la política rediseñada.

Objetivo General

Orientar al dirigente sindical de base que en su actuar debe primar el interés de la sociedad socialista por encima de los intereses de los colectivos que se representan.

Objetivos específicos

- Indicar al dirigente sindical que a través de la actividad comunicacional se reconozca la voluntad del Estado socialista cubano de favorecer al sector no estatal
- Orientar al dirigente sindical de base que en su actuar debe hacerle saber al titular de la forma no estatal que la obligación tributaria es la vía por excelencia que contribuye al desarrollo económico y social del país.
- Atender con niveles de prioridad los planteamientos de los trabajadores no estatales de acuerdo a su actividad la posibilidad de un encadenamiento productivo con el sector estatal

Componente normativo del rediseño de la política comunicacional como política pública

Las bases del componente normativo que permitió este rediseño parte de la aprobación en noviembre de 2014, el Secretariado Nacional de la CTC, aprobó la implementación de la política comunicacional a cumplir por los organismos sindicales, para la organización y atención a los trabajadores no estatales. El texto documental contiene diecisiete orientaciones, aún vigentes.

Los Estatutos aprobados por el XX y XXI Congreso Obrero, recogen en esencia el contenido de la citada política, refiriéndose al tratamiento que debe ofrecer la organización de estos trabajadores en secciones sindicales mixtas, (estatales y no estatales) en cooperativas, áreas o actividades, a las que se podrán incorporar jubilados y pensionados, así como, explica la integración de dirigentes en la estructura de base.

La Resolución 24 del 2018 y resolución 204 del 2018 (Ver Anexo 2 y Anexo 3) y las nuevas normas que flexibilizan y perfeccionan el ejercicio del trabajo por cuenta propia. (21/2/2019), estas últimas aparecen fundamentadas a continuación.

Fundamentos de la política comunicacional rediseñada como política pública en la labor con los trabajadores no estatales

Como parte del proceso constante de perfeccionamiento del ejercicio del trabajador no estatal fueron aprobadas nuevas medidas que flexibilizan el desempeño de este modo de gestión, el cual mantiene su tendencia creciente dentro del panorama económico cubano.

Las disposiciones, en cuyas normas jurídicas se trabaja actualmente para su próxima entrada en vigor, incorporan desde la aprobación de nuevas actividades hasta la modificación del alcance y las facultades para el autorizo de otras.

Se da respuesta a un grupo de planteamientos de los trabajadores por cuenta propia y reafirma la voluntad del Estado cubano de favorecer el desarrollo de este sector, en un ambiente de orden y legalidad.

En ese sentido, señaló la aprobación de cinco nuevas actividades:

- Operador y/o arrendador de equipamiento para la producción artística.
- Agente de selección de elenco (casting).

- Auxiliar de producción artística.
- Traductor e Intérprete Certificado.
- Productor vendedor de productos alimenticios, que incluye la elaboración y comercialización de embutidos, ahumados, conservas y similares.

De igual modo, se decidió la unificación de algunas actividades o la modificación del alcance de otras afines, con el propósito de ampliar los servicios que pueden prestarse mediante una misma autorización.

- Integrar a la actividad de artesano, las de talabartero y productor vendedor de calzado, con similar alcance al que tienen, e incorporar la de vendedor de flores artificiales (actualmente contemplada en la actividad de florista).
- Incluir en la actividad de servicio de decoración, organización de cumpleaños, bodas y otras actividades festivas, la solicitud de licencia sanitaria si elabora alimentos asociados al servicio que oferta.

Añadir a la actividad de cerrajero la cerrajería electrónica.

- Incorporar en la actividad de aguador la venta de hielo.
- Sustituir la referencia a la venta de «oxígeno y acetileno» por «gases industriales», en las actividades que tienen autorizada su utilización, de modo que puedan contemplarse otros insumos, cuyo empleo no obligue a modificar constantemente la norma.
- En la actividad de servicios de chapistería, para los casos que no estén asociados a los servicios auxiliares y conexos del transporte y, por tanto, no requieran licencia operativa, las autorizaciones se otorgan por las direcciones de trabajo municipales.
- Agregar en la actividad de reparador de equipos mecánicos y de combustión, la actividad electricista automotriz, hoy integrada en la licencia de electricista. Esta última queda solo para el servicio en inmuebles, y las autorizaciones las conceden las direcciones de trabajo municipales.

De acuerdo con las modificaciones, el facilitador de permutas y compraventa de viviendas podrá contratar hasta dos trabajadores. Y fueron trasladadas a los consejos de la administración municipales (CAM) las facultades para aprobar determinadas actividades, en pos de fortalecer la gestión en los territorios, tal como establece la nueva Constitución.

De ese modo, serán competencia de estas estructuras los autoriza siguientes: servicio gastronómico en restaurantes, servicios de bar y recreación y arrendador de viviendas, habitaciones y espacios, cuando se trate de más de cuatro habitaciones o de viviendas completas.

Además, será su responsabilidad regular los precios y tarifas fijas o máximas, siempre y cuando las circunstancias lo aconsejen, teniendo en cuenta las condiciones y características de cada territorio. De igual forma, tocará a los CAM, caso a caso, la aprobación de los horarios de funcionamiento de las instalaciones donde se ejerce el trabajo por cuenta propia.

Las vacaciones se incluyen entre las causas por las cuales el titular puede designar a un trabajador contratado.

Asimismo, se determinó que ya no tendrán la obligación de inscribirse en la actividad trabajador contratado, el cónyuge y los familiares del titular dentro del primer y segundo grado de consanguinidad (hijos, padre, madre, hermanos, nietos y abuelos), así como primero de afinidad (yerno, nuera, suegro y suegra).

No obstante, quien desee inscribirse puede hacerlo, con el propósito de disfrutar de los beneficios derivados de la Seguridad Social como, por ejemplo, la licencia de maternidad, la jubilación.

Con la entrada en vigor de las nuevas disposiciones, las personas jurídicas, tanto estatales cubanas como extranjeras radicadas en el país, podrán contratar productos y servicios a las formas de gestión no estatales y los pagos podrán realizarse en ambas monedas, según las regulaciones establecidas al respecto. Además, los excedentes de las producciones y los sobrecumplimientos del encargo estatal, así como la inejecución de las entidades que poseen plan, podrán venderse a las formas no estatales, en las dos monedas, mediante cuenta bancaria.

La obligación primera es cumplir con lo contemplado en el plan». Al mismo tiempo reconoció las ventajas de estas medidas, pues permiten transparentar las relaciones contractuales y constituyen una vía adicional para proveer de recursos al sector no estatal, ante las limitaciones del mercado mayorista. Sobre las adecuaciones tributarias que deberán introducirse, a partir de la implementación de las nuevas medidas,

Valores que debe formar la política comunicacional de los dirigentes sindicales como política pública

Escala de valores: La labor sindical va encaminada también a la necesaria formación de valores éticos y políticos entre todos los trabajadores por cuenta propia en el contexto de la actualización del modelo económico y social con el cual estamos comprometidos; no termina garantizando una conducta laboral correcta de lucha contra la corrupción, el delito, las ilegalidades y las indisciplinas sociales; nuestra labor contempla también “valores políticos más amplios de la Revolución, como el patriotismo, internacionalismo y el antiimperialismo, la responsabilidad, laboriosidad, solidaridad, humanismo, honradez, honestidad y justicia”.

Resaltar el ejemplo de los Cinco Héroes, la atención a la joven generación y preservar y fortalecer la unidad nacional dentro del ámbito del sector, igualmente forma parte de nuestra labor sindical.

La solidaridad entre los cubanos debe primar por encima de la ganancia individual. Para lograr esto hay que trabajar por educar y reforzar los conocimientos y valores de la sociedad cubana entre los trabajadores no estatales; propiciar una conducta ética de apoyo humanista a la población que necesita un servicio o producto, que debe acceder a ellos dentro de parámetros racionales de precios y donde ambas partes salgan satisfechas.

Significar las conquistas de la Revolución de la cual todos nos beneficiamos.

Alegar los esfuerzos que realiza el país para materializar los resultados positivos en la salud pública y gratuita, con cobertura para toda la sociedad y con la eficiencia -como norma- que debe alcanzar, y sin falta, con el aporte de todos, hacerla sostenible. Igualmente resaltar los esfuerzos por la educación gratuita extendida a todo el país que disfrutan nuestros hijos y que tranquiliza a la familia, a pesar del bloqueo, de fenómenos atmosféricos y de problemas subjetivos que aún padecemos y que vamos a superar a través de la actualización del modelo económico.

El trabajo encaminado a lograr objetivos y formar valores superiores va encaminado hacia el interior del hombre, hasta llegar a su conciencia. Se basa en la reflexión sobre hechos concretos.

A continuación, se presenta el plan de acciones para la implementación del rediseño de la política comunicacional de los dirigentes sindicales, como una política pública para la atención a los trabajadores no estatales.

Plan de acciones para la implementación del rediseño de la política comunicacional de los dirigentes sindicales, como una política pública para la atención a los trabajadores no estatales.					
#	Acciones	Objetivos	Responsables	F. Cumplimientos	Ejecutor
1	Desarrollar el uso de la argumentación, como principal procedimiento durante el ejercicio demostrativo (individual o colectivo) de la importancia que tiene la sindicalización para los trabajadores no estatales.	Argumentar la importancia de la sindicalización de los trabajadores no estatales, haciendo uso de términos que despejen las dudas y aseguren al trabajador los beneficios que adquiere al decidir consciente y voluntariamente, afiliarse a la organización que lo representará laboralmente.	Secretariado ejecutivo de la estructura sindical intermedia representante.	En contactos personalizados y colectivos, con los implicados, dentro y fuera de las actividades de funcionamiento sindical.	Dirigentes sindicales que atienden las estructuras sindicales de base implicadas.
2	Establecer vínculos de relaciones específicas con las estructuras y trabajadores que	Sistematizar los resultados positivos logrados en la práctica de seguimiento al	Secretariado ejecutivo de la estructura sindical intermedia, representante.	En activos trimestrales de secretarios y escenarios de funcionamiento sindical masivo.	Dirigentes sindicales que atienden las estructuras sindicales

	hayan demostrado avance en el ejercicio de sindicalización.	trabajo de sindicalización, destacando las vías que lo han hecho posible.			de base implicadas.
3	Propiciar una cultura de vínculo sistemático directo con trabajadores no estatales sindicalizados y no sindicalizados.	Analizar las causas que han actuado a favor y en contra de los resultados de la sindicalización, a partir de los métodos utilizados en el ejercicio.	Secretariado ejecutivo de la estructura sindical intermedia, representante.	En visitas a los puestos de trabajo, previo a los activos trimestrales de secretarios.	Dirigentes sindicales que atienden las estructuras sindicales de base implicadas.
4	Estimular el uso de la consulta acerca del conocimiento que poseen los trabajadores sobre las normas y reglamentos que regulan su quehacer laboral.	Valorar el papel desempeñado por los organismos de relación implicados, en la preparación que deben ofrecer a los trabajadores no estatales sobre sus derechos y deberes.	Secretariado ejecutivo de la estructura sindical intermedia, representante.	En intercambios individuales, previo a la realización de secretariados y/o plenos sindicales donde se evalúe el tema.	Dirigentes sindicales de la estructura implicada en el tipo de reunión propuesta.
5	Garantizar la participación directa de los cuadros sindicales en los escenarios administrativos en los que se orientan nuevas medidas y se deciden cambios en la política de trabajo no estatal.	Propiciar una permanente actualización de los cuadros sindicales ante las variables administrativas del trabajo no estatal y su posible y oportuna aplicabilidad.	Secretariado ejecutivo de la estructura sindical intermedia, representante.	En los escenarios y fechas en que se realizan los análisis de nuevos documentos o cambios en los ya aplicados.	Dirigentes sindicales de la estructura de burós municipales y provinciales.

6	Garantizar el desarrollo de acciones de capacitación sindical sistemática, desde el aula sindical en el territorio.	Capacitar a los dirigentes sindicales de los trabajadores no estatales en los asuntos relacionados con el funcionamiento sindical de las estructuras de base.	Secretariado ejecutivo de la estructura sindical intermedia, representante.	Durante todo el año, en encuentros sistemáticos, personal lógicos y colectivos.	Dirigentes sindicales de la estructura de burós municipales y provinciales.
---	---	---	---	---	---

Conclusiones parciales

- El diagnóstico aplicado a las organizaciones sindicales de base, así como también a sus dirigentes sindicales de los sectores implicados en la organización de los trabajadores no estatales ofrecieron las carencias que todavía existen en la atención de los dirigentes sindicales a este sector que cobra importancia en la economía del país, que en gran parte responde al desconocimiento que tienen cuadros, dirigentes y trabajadores, a los que necesariamente hay que continuar preparando.
- En la propuesta del plan se hacen propuestas concretas de las acciones, que a criterio de la autora, deben materializarse por los dirigentes sindicales como resultado del rediseño de la política comunicacional, donde se exige estimular la sindicalización de los trabajadores no estatales de manera voluntaria y consciente, organizándolos para atenderlos y representarlos ante el Estado.

Conclusiones

1. El estudio marxista leninista de los fundamentos teóricos de la política comunicacional como política pública en el proceso de gestión pública permite orientar a los dirigentes sindicales en la acción de minimizar el daño que causa la distorsión en la información por los medios de comunicación y, en cambio, poder hacer llegar el mensaje del gobierno a la ciudadanía sin manipulaciones intencionadas.
2. En las condiciones de actualización del modelo económico cubano, se convierte la política comunicacional de los dirigentes sindicales en política pública ya que imbrica tanto a los dirigentes como al pueblo dirigido que recibe la información, esto solo es posible si los medios de comunicación responden a los intereses del Gobierno y este a su vez responde al pueblo en cuestión.
3. Los diferentes momentos que sustenta la guía metodológica que se plantean para el rediseño de la política comunicacional como política pública de los dirigentes sindicales permitió redefinir el objetivo de la política así como también la derivación gradual de objetivos específicos de política, la profundización en sus fundamentos y valores de la política comunicacional.
4. El diagnóstico aplicado a las organizaciones sindicales de base, así como a sus dirigentes sindicales y los trabajadores no estatales, permitió determinar las carencias e inquietudes que existen en la comunicación y atención a estos últimos, que en gran parte responde al desconocimiento que tienen cuadros, dirigentes y trabajadores, a los que necesariamente hay que continuar preparando.
5. El plan acciones que se propone debe materializarse por los dirigentes sindicales como resultado del rediseño de la política comunicacional, donde se exige estimular la sindicalización de los trabajadores no estatales de manera voluntaria y consciente, organizándolos para atenderlos y representarlos ante el Estado socialista, lo que permitiría que estos trabajasen en que sus producciones y servicios se logren encadenar con el sector estatal cubano.

Recomendaciones

Proponer al Secretariado Nacional de la CTC la generalización de la propuesta de acción en los sindicatos nacionales y comités provinciales de la CTC.

Proponer al secretariado ejecutivo del comité provincial de la CTC, el seguimiento y control al plan de acción elaborado en el presente trabajo.

Proponer al secretariado provincial de la CTC la evaluación de la calidad de los métodos utilizados en la sindicalización de los trabajadores no estatales.

BIBLIOGRAFIA

1. Albi, Emilio; González Páramo, José M. y López Casanova, Guillermo: "Gestión Pública. Fundamentos, técnicas y casos". España. Editorial Ariel, SA, Barcelona 1997.
2. Alonso, M y Saladrigas H.(2002) Para investigar en comunicación social. Guía didáctica. Editorial Félix Varela. La Habana.
3. Bañón, Rafael y Carrillo, Ernesto. "La nueva Administración Pública". Madrid. Editora. Alianza Universidad, Texto S.A. 1997.
4. Constitución de la República de Cuba (2019). Editorial "My. Gral. Ignacio Agramontés y Loynaz" La Habana, Cuba. p 5, 13.
5. Congreso Obrero XX (2014). Informe Central. Palcograf. La Habana. Cuba. 34
6. Congreso Obrero XX (2014). Estatutos de la CTC. p 3,4 y 5.
7. Congreso Obrero XX (2014) Prontuario. Palcograf. La Habana. Cuba. P 76
8. Colectivo de autores (2014). Problemas de la Gestión en la Administración Pública. Escuela Superior de Cuadros del Estado y del Gobierno. La Habana: Cuba. P 56, 57, 58,59
9. Colectivo de autores (2013). El Socialismo y el Movimiento Sindical. Ciudad de La Habana: Escuela Nacional Lázaro Peña. Presentación en powerpoint. 12 pantallas.
10. Colectivo de autores (2014). Programa Integral de Capacitación. La Habana: Editorial de la Central de Trabajadores de Cuba. 192 p.
11. Colectivo de autores (1985). Historia del Movimiento Obrero Cubano. Editorial Pueblo y Revolución. p 58, 209, 306.
12. Comité Central del Partido Comunista de Cuba (2006). Programa Director para el reforzamiento de valores fundamentales en la sociedad cubana actual. La Habana: UNAH. 18 p.
13. Escuela Superior de Cuadros del Estado y el Gobierno, Compendio de lecturas de temas de Administración Pública, Enero 2014. P 122, 123,124

14. Filiberto EniEdjang “Procedimiento para determinar el papel de las Políticas Públicas en el desarrollo de las municipalidades en Guinea Ecuatorial” Tesis presentada para la obtención del Título de MS.c en Administración de Empresas “Universidad de Matanzas (Febrero 2014)
15. Galván Escobedo, José. “Tratado de Administración General desarrollo de la teoría administrativa”; México. Deit. Trillas, 1990.
16. González Paris Evelín, Pons Duarte Hugo “Algunas consideraciones sobre el concepto de administración Pública socialista” (2002) Evento Internacional (GESEMAP).
17. González Paris, Evelyn “Reflexiones sobre el surgimiento del Estado en Cuba”. Universidad de Matanzas. Ponencia presentada al Taller Internacional “La Democracia”, papel de los gobiernos Locales y Nacionales en el contexto actual”, Octubre 2004.
18. González Paris, Evelyn. “Procedimiento para analizar el lugar y papel que desempeña la política económica en el diseño del resto de las políticas públicas para la construcción del socialismo en Cuba”. Tesis Doctoral, Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”. Matanzas, Cuba, 2008.
19. Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución. La Habana, Cuba: VI y VII Congreso del Partido Comunista de Cuba. Modelo de Gestión Económica, Territorios.
20. Historia del Movimiento Obrero (1975) Documentos y Artículos. P17.
21. Miranda Fernández, L (1984). Lázaro Peña Capitán de la Clase Obrera. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. p 68, 93. Cuba. p 10, 88, 89 (2011).
22. Lázaro en el XIII Congreso. Ediciones David. La Habana,
23. STONER, JA; Freeman RE y Gilbert Jr. Administración. 6ª ed. Prentice Hall. (1996).
24. Tabares Neyra, Lourdes. Administración Pública. Retos y realidades. ISBN: 978-9962-703-46-4. Ruth Casa Editorial. Panamá (2017)
25. PARTIDO COMUNISTA DE CUBA. Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución. Editora Política. La Habana. (2011)

26. PARTIDO COMUNISTA DE CUBA. Actualización de los lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el periodo 2016-2021, en www.cubadebate.cu
27. PARTIDO COMUNISTA DE CUBA. Plan nacional de desarrollo económico y social hasta 2030: Propuesta de visión de la nación, ejes y sectores estratégicos. VII Congreso del PCC. La Habana (2016)
28. Rodríguez, Rodríguez, I. (2014) Trabajo Final del Diplomado para cuadros en Administración Pública. Escuela Provincial del PCC Matanzas.
29. Tellería Toca, E. (1973). Los Congresos Obreros en Cuba. La Habana: Editorial Arte y Literatura. p 254.
30. CTC Nacional (2014). Registros de Salida #s 105, 108, 014, 136, 139, 141, 190, 236, 250, La Habana, Cuba.
31. Versiones Taquigráficas-Consejo de Estado. Discurso Clausura XX Congreso Obrero.
32. Versiones Taquigráficas-Consejo de Estado. Discurso Clausura XXI Congreso Obrero.
33. VON Stein, Lorenzo. La ciencia de la administración pública. (S/N). Alemani

Anexo 1

SINDICALIZACION DE LOS TRABAJADORES NO ESTATALES

No.	SINDICATOS	Total de trabajadores inscritos	De ellos sin vínculo laboral			Pendientes a sindicalizar	Secciones Sindicales	Delegados
			Total	Total sindicalizados hasta la fecha	%			
1.	Administración. Pública	881	881	84	84	1	1	
2.	Agropecuarios, Forestales y Tabacaleros.	3609	1245	948	76.1	297	40	1
3.	Azucareros	120	101	-	-	101	-	-
4.	Comercio, Gastronomía y los Servicios.	14892	5683	3471	61.1	2212	130	8
5.	Comunicaciones	2157	1157	803	69.4	354	32	2
6.	Educación, Ciencia e Instrucción y Deportes.	3693	3528	2627	74.9	881	50	8
9.	Alimentaria y Pesca	254	46	15	32.6	31	-	-
10.	Industrias	4559	1087	690	23.5	297	24	7
11.	Cultura	263	120	95	75.0	25	-	-
12.	Salud	126	24	18	75.0	6	-	-
13.	Transporte y Puertos.	8410	2657	1792	67.4	865	59	10
13.	Hotelería y Turismo	8909	1239	824	66.5	415	24	13
	TOTAL	49612	18911	12928	68.4	5983	407	57

Anexo # 2

Cuestionario

Encuesta a los Trabajadores No Estatales para evaluar los criterios sobre las formas utilizadas en su organización y la efectividad en la atención y representación por parte de los Dirigentes sindicales

Estimado trabajador, para el estudio que estamos realizando, necesitamos conocer la opinión que usted tiene sobre la organización y la efectividad en la atención y representación de los dirigentes sindicales a los trabajadores no estatales. Lea detenidamente las afirmaciones siguientes, relacionadas con el proceso que se lleva a cabo con dichos trabajadores, analícelas y marque con una equis (X) la opción que coincida con sus puntos de vista.

Los métodos utilizados para explicar la importancia que reviste estar afiliado a la organización fueron:

___16___ Correctos ___53___ Aceptables ___11___ Incorrectos

La vía utilizada para organizar a los TNE por parte de los Sindicatos (Secciones Sindicales, y Delegados Sindicales) la considero:

___17___ Correcta ___51___ Aceptable ___12___ Incorrecta.

Las principales problemáticas que afronta esta forma de empleo, se canalizan a través de los dirigentes sindicales de base.

___11___ Siempre ___43___ Algunas veces ___26___ Nunca

Los dirigentes sindicales poseen dominio de las normas jurídicas que regulan el ejercicio del TCP.

___5___ Si ___54___ Algunos ___21___ No

Los cuadros profesionales de la CTC y sus Sindicatos mantienen vínculos estrechos con los TNE a fin de evaluar sus inquietudes y tramitarlas con el organismo competente.

25 Si _54_ Algunos ___21__ No

En los Activos de Representantes se tratan los problemas que realmente interesan a los trabajadores

. _49_ Si _24__ No siempre ___7__ No

La organización sindical convoca a reuniones, con frecuencia que afecta las actividades laborales.

__3__ Si 56 A veces ___21__ No

Los cuadros sindicales inciden de manera positiva y oportuna en evitación de que se comentan violaciones de lo que está legislado para cada una de las actividades.

__13__ Si __55__ No siempre ___12__ No

Las medidas que se van adoptando en el ordenamiento del trabajo No Estatal son dadas a conocer de inmediato a los trabajadores por parte de los Dirigentes Sindicales.

__16__ Si ___8__ No siempre _56__ No

Para conformar los documentos, reglamentos, objetivos de trabajo, etc., que norman el funcionamiento interno de la organización sindical, se tiene en cuenta el criterio de los TNE.

_4__ Si __41__ A veces ___35__ No

Anexo # 3

Entrevista

Aspectos a utilizar en la guía de entrevista a los cuadros sindicales para asumir la sindicalización y organización de los trabajadores No Estatales.

1. Sobre las formas de organización que debieran asumir los trabajadores no estatales.
2. Sobre cuáles serían las estructuras más efectivas para organizar a los trabajadores no estatales.
3. Sobre el conocimiento que tienen los cuadros y trabajadores, acerca de las resoluciones y otros documentos que regulan el trabajo no estatal.
4. Sobre las facultades de los Consejos de la Administración para el ordenamiento del trabajo no estatal y su utilización efectiva.
5. Sobre cómo atender y representar sindicalmente al trabajador no estatal.
6. Sobre el desempeño de los organismos de relación, que actúan en función del trabajo no estatal.
7. Sobre la frecuencia con que los cuadros reúnen a los trabajadores no estatales y la efectividad práctica de estas reuniones.

**Anexo 4
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

GOC-2018-846-EX77

RESOLUCIÓN No. 24/2018

POR CUANTO: Mediante las resoluciones números 11 y 12, ambas de 29 de junio de 2018, dictadas por la que suscribe, se establecen el “Reglamento del ejercicio del trabajo por cuenta propia” y “las actividades que se pueden ejercer, su denominación y alcance”, respectivamente, las que requieren ser modificadas para su mejor aplicación.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades que me han sido conferidas en el artículo 100, inciso a), de la Constitución de la República de Cuba,

R e s u e l v o

PRIMERO: Modificar de la Resolución No. 11, de la que suscribe, de 29 de junio de 2018, el artículo 2, el que queda redactado de la manera siguiente:

“ARTÍCULO 2: Las personas naturales pueden ser autorizadas a ejercer más de una actividad, siempre que cumplan lo regulado para el ejercicio del trabajo por cuenta propia”.

SEGUNDO: Modificar de la Resolución No. 12, de la que suscribe, de 29 de junio de 2018, en el Anexo No. 1, la descripción del alcance, en la Actividad No. 52, la que queda redactada de la manera siguiente:

“Pandero –dulcero: Elabora y expende pan, dulces, otros productos derivados de la harina y bebidas no alcohólicas, incluye cerveza asociadas al servicio. Cumple las normas establecidas sobre la inocuidad de los alimentos. Requiere licencia sanitaria”.

TERCERO: Eliminar del Anexo No. 1 de la mencionada Resolución No. 12, el límite de 50 capacidades en las actividades números 86, “Servicio Gastronómico en Cafetería”; 87, “Servicio Gastronómico en Restaurante” y 88, “Servicio de bar y recreación”, las que estarán en correspondencia con la capacidad de los locales.

DISPOSICIÓN ESPECIAL

ÚNICA: Mantener suspendido el otorgamiento de nuevas autorizaciones en la actividad “Programador de equipos de cómputo”, hasta que se concluya la propuesta de funcionamiento para estas formas no estatales de gestión.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Dejar sin efecto el artículo 4 de la mencionada Resolución No. 11, de 29 de junio de 2018.

SEGUNDA: La presente Resolución entra vigor a partir del 7 de diciembre de 2018.

ARCHÍVESE el original en el protocolo de resoluciones generales de la Dirección Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Dada en La Habana, a los 5 días del mes de diciembre de 2018.

Margarita M. González Fernández
Ministra de Trabajo y Seguridad Social

Anexo 5

RESOLUCIÓN No. 904/2018

POR CUANTO: El Decreto-Ley No. 289 “De los créditos a las personas naturales y otros servicios bancarios”, de 16 de noviembre de 2011, tal y como quedó modificado Mediante el Decreto-Ley No. 355, de fecha 23 de febrero de 2018, establece en su artículo 18 la obligación

de las personas naturales autorizadas a ejercer el trabajo por cuenta propia a operar una cuenta corriente en una institución bancaria, según los términos, límites, alcance y condiciones que disponga el **Ministro de Finanzas y Precios**.

POR CUANTO: La Resolución No. 197, de 30 de junio de 2018, dictada por la Ministra de Finanzas y Precios, establece la obligatoriedad de abrir y operar cuentas bancarias fiscales a determinadas actividades del trabajo por cuenta propia.

POR CUANTO: Resulta necesario realizar adecuaciones a la Resolución referida en el Por Cuanto anterior, lo que conlleva a su derogación, en aras de evitar dispersión legislativa.

POR TANTO: En el ejercicio de la atribución que me está conferida en el artículo 100, inciso a), de la Constitución de la República de Cuba,

R e s u e l v o:

PRIMERO: Los trabajadores por cuenta propia que ejercen las actividades de Servicio gastronómico en restaurantes, servicio gastronómico en cafetería, servicio de bar y recreación, arrendador de vivienda, habitaciones y espacios y servicios de construcción, reparación y mantenimiento de inmuebles, quedan obligados a abrir y operar una cuenta bancaria en una sucursal de un banco comercial cubano, radicada en el municipio de su domicilio fiscal, la que debe declarar ante la Oficina Nacional de Administración Tributaria (ONAT), y a todos los efectos legales y del control tributario, se considera una “cuenta bancaria fiscal”.

Asimismo, están obligados a habilitar la cuenta bancaria fiscal los trabajadores por cuenta propia que ejercen la actividad de transporte de pasajeros con medio automotor desde cuatro (4) hasta catorce (14) pasajeros en la provincia de La Habana, en correspondencia con lo legalmente regulado y según lo previsto en el párrafo anterior.

SEGUNDO: La cuenta bancaria fiscal se apertura en pesos cubanos (CUP) y debe mantener un saldo mínimo equivalente a dos (2) cuotas mensuales a cuenta del Impuesto sobre los Ingresos Personales, a cuyo pago está obligado su titular.

En caso de que al cierre del mes el saldo mínimo de esta cuenta sea inferior al establecido, por operaciones vinculadas al ejercicio de la actividad económica, su titular dispone de un término de cinco (5) días hábiles para restablecer el mencionado saldo mínimo.

TERCERO: A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, los contribuyentes que tienen cuentas bancarias a la entrada en vigor de la presente Resolución, deben declararla ante la ONAT y reconocer una de ellas, como su cuenta bancaria fiscal en CUP.

En los casos en que reciban pagos a una cuenta corriente que tienen abierta en pesos convertibles (CUC), se declara a la ONAT, la que se constituye también en cuenta bancaria fiscal y se acogen al tratamiento dispuesto en la presente norma, con excepción de la exigencia de mantener el saldo mínimo que por la presente se dispone en el apartado anterior para la cuenta bancaria fiscal en CUP.

Los contribuyentes que generen ingresos en CUC en el ejercicio de su actividad, realizan los depósitos o transferencias de ingresos a la cuenta bancaria fiscal en CUP, aplicando la tasa de cambio vigente en Cadeca para la compra del peso convertible a la población.

CUARTO: Los contribuyentes referidos en el apartado Primero de la presente depositan en la cuenta bancaria fiscal los ingresos generados en el ejercicio de la actividad, con excepción de un fondo de efectivo para pagos de menor cuantía o de imprevistos por importe de hasta el treinta y cinco por ciento (35 %) de los ingresos depositados en las cuentas bancarias fiscales en el mes anterior.

Asimismo, ejecutan a través de esta cuenta el pago de sus obligaciones tributarias, los pagos relacionados con las reparaciones capitales, mantenimientos constructivos, compra de medios y equipos, servicios recibidos de otras formas de gestión no estatal que realicen mediante instrumentos bancarios, así como los pagos a entidades estatales por la compra de bienes y

prestación de servicios, que deban realizarse mediante instrumentos bancarios donde existan condiciones para ello.

Para la operatoria de la cuenta bancaria fiscal se emplean los instrumentos de pagos reconocidos por el sistema bancario.

QUINTO: Los titulares de las cuentas bancarias fiscales quedan obligados a declarar los datos de estas cuentas a las personas jurídicas a los efectos de recibir pagos a través del sistema bancario por los servicios prestados a estas, en correspondencia con lo establecido en las regulaciones vigentes con respecto a los cobros y los pagos.

Cuando una persona natural que recibe bienes o servicios de los contribuyentes sujetos de esta norma, pague por cheque, transferencia u otro instrumento bancario, el contribuyente está obligado a declararle los datos de su cuenta bancaria fiscal para que el pago se realice a esta.

SEXTO: El incumplimiento de la operatoria de las cuentas bancarias fiscales que mediante la presente se regula, constituye una infracción tributaria sancionable conforme a la legislación tributaria vigente.

SÉPTIMO: La ONAT en un plazo de ciento ochenta (180) días, contados a partir de la entrada en vigor de esta norma, emite los procedimientos que correspondan para el cumplimiento de lo aquí dispuesto y realiza un proceso de notificación de las obligaciones que por la presente se establecen para los contribuyentes referidos en el apartado Primero.

A partir de que la ONAT realice el proceso de notificación, los contribuyentes disponen de un término de treinta (30) días naturales, para abrir o reconocer la cuenta bancaria fiscal, así como de un término de noventa (90) días naturales, para cubrir el saldo mínimo exigido.

OCTAVO: Derogar la Resolución No. 197, dictada por la Ministra de Finanzas y Precios, de 30 de junio de 2018.

NOVENO: La presente Resolución entra en vigor el 7 de diciembre de 2018.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

ARCHÍVESE el original en la Dirección Jurídica de este Ministerio.

Dada en La Habana, a los 5 días del mes de diciembre de 2018.

Meisi Bolaños Weiss
Ministra de Finanzas y Precios