

Caracterización De Las Relaciones Socio-Laborales En La Empresa De Astilleros Del Oriente. Pautas Teóricas-Metodológicas Para La Utilización De La Variable Cultura De Las Profesiones

Characterization Of The Industrial Relations In The Empresa De Astilleros Del Oriente. You Average Theoretical-Methodological For The Use Of The Variable Culture Of Professions.

MSc. José Alexei Riverí-Juliens^{1*}

<https://orcid.org/0009-0005-4510-4019>

Dr. C. Yamirka Robert-Brady²

<https://orcid.org/0009-0000-8735-292X>

Dr. C. Osmanys Soler-Nariño²

<https://orcid.org/0000-0001-8239-5306>

Dr. C. Lucelia Labañino-Pérez²

<https://orcid.org/0000-0002-5431-3796>

¹Empresa de Astilleros del Oriente (ASTOR), Santiago de Cuba, Cuba

²Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba

*Autor para correspondencia. Correo electrónico: riveri@astor.transnet.cu

Resumen

Las complejidades de las relaciones socio-laborales en Cuba, son reflejo de la vertiginosidad en los procesos macro-económicos, la dinámica socio-demográfica nacional y el influjo internacional, que se combinan con la existencia de brechas estructurales, desigualdades, segregaciones y rezagos en el sistema empresarial cubano. La multiplicidad de actores, factores y dimensiones del escenario nacional, requiere de soluciones que articulen realidades, estrategias, políticas y perspectivas científicas, capaces de movilizar capacidades endógenas y generar sinergias que armonicen intereses a diferentes niveles de la sociedad. Sin embargo, a pesar de la diversidad de disciplinas, enfoques, estudios y autores que abordan las relaciones laborales en el marco laboral-institucional, apenas se advierte la utilización de la variable “cultura de las profesiones” en investigaciones de cohorte organizacional, como un elemento que genera múltiples interconexiones con el sistema de relaciones socio-laborales y puede coadyuvar a dinamizar el desarrollo empresarial. El término cultura de las profesiones se aborda en un estudio de caso realizado en

la Empresa de Astilleros del Oriente (ASTOR), el cual se retoma en este trabajo, que tiene como propósito caracterizar las relaciones socio-laborales de ASTOR a modo de identificar pautas teóricas-metodológicas para la utilización de la variable cultura de las profesiones en investigaciones de cohorte organizacional.

Palabras clave: cultura de las profesiones, relaciones socio-laborales, Empresa de Astilleros del Oriente.

Abstract

The complexities of industrial relations in Cuba are a reflection of the vertiginousness of macro-economic processes, the national socio-demographic dynamics and the international influence, which are combined with the existence of structural gaps, inequalities, segregations and lags in the Cuban business system. The multiplicity of actors, factors and dimensions of the national scenario requires solutions that articulate realities, strategies, policies and scientific perspectives, capable of mobilizing endogenous capacities and generating synergies that harmonize interest at different levels of society. However, despite the diversity of disciplines, approaches, studies and authors that address industrial relations in the labor-institutional framework, the use of the variable “culture of professions” in organizational cohort research is barely noticed, as an element that generates multiple interconnections with the system of industrial relations and can contribute to dynamize business development. The term culture of professions is addressed in a case study conducted at the Empresa de Astilleros del Oriente (ASTOR) which is taken up again in this paper, whose purpose is to characterize ASTOR’s industrial relations in order to identify theoretical-methodological guidelines for the use of the culture of professions variable in organizational cohort research.

Keywords: culture of professions, industrial relations, Empresa de Astilleros del Oriente.

Introducción

La realidad cubana actual experimenta profundas transformaciones en el orden económico-social que condicionan un escenario de alta complejidad. El influjo internacional y la aprobación de nuevas normativas en el marco jurídico laboral dinamizan el sistema de relaciones socio-la-

borales ante la emergencia de nuevas relaciones de trabajo y los cambios en las formas de organización empresarial.

La necesidad de mayores capacidades de respuestas ante demandas y exigencias sociales para enfrentar disímiles procesos económico-productivos, científico-técnicos y socio-culturales hacen innegable la importancia del desarrollo de las profesiones en el marco del sistema de relaciones socio-laborales. (Riverí, 2024), (González y Ruiz, 2023).

Una mirada hacia las relaciones socio-laborales, interconecta realidades, estrategias, políticas y perspectivas científicas de disímiles organizaciones nacionales y de la comunidad internacional, que reconocen la existencia de brechas estructurales, escasa productividad, segregación y rezagos en la calidad de los servicios, desigualdades territoriales y una infraestructura deficiente, fundamentalmente en América latina y el Caribe, para lo cual se promueve un desarrollo sostenido e inclusivo, tal como se establece en la Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible. (Organización de Naciones Unidas [ONU], 2016).

Las relaciones socio-laborales se reconfiguran constantemente atendiendo a la diversidad de variables macroeconómicas, demográficas, socioculturales, históricas, estructurales, medioambientales, tecnológicas y organizativas, que interactúan en el contexto estudiado (Campos, 2003), (Álvarez, *et al.*, 2013), (Catá *et al.*, 2014), (Izquierdo, 2013, 2016, 2017), (Martín, 2016). En la realidad cubana actual se deben considerar, además del influjo internacional, la creciente política de bloqueo impuesta por Estados Unidos de América que atenta contra la soberanía y el desarrollo económico social de la nación. (Triana, 2023).

Los problemas asociados a la condición subdesarrollada de la economía cubana y su confluencia con una dinámica demográfica matizada por diversos procesos migratorios, envejecimiento poblacional y bajos niveles de natalidad, condicionan un escenario complejo en torno a las relaciones laborales en el sistema empresarial, caracterizado además por desabastecimientos, dificultades financieras, precariedad en las instalaciones e infraestructura industrial, baja productividad, ineficiencias, altos precios, salarios insuficientes, fluctuación laboral, envejecimiento de la fuerza laboral, éxodo de jóvenes calificados hacia labores no relacionadas con su perfil profesional, entre otros aspectos. (Triana, 2023), (Comité Central del Partido Comunista de Cuba [CC PCC], 2020), (Riverí, Robert, *et al* 2022).

La heterogeneidad de las relaciones laborales en el sistema empresarial está en correspondencia con las características territoriales, cuestión que se especifica en el modelo de desarrollo socialista en Cuba que, desde su aprobación, concibe además, a la empresa estatal socialista como el sujeto principal de la economía cubana, dada su condición de portadora de más del 80% de los medios de producción y sus posibilidades de arrastrar al resto de los actores económicos hacia el desarrollo que el país necesita. (CC PCC, 2020), (Triana, 2022, 2023), (Decreto-Ley No. 34, 2021).

La aprobación de importantes medidas y normativas que flexibilizan funciones y facultades de la empresa estatal socialista en el camino de estimular su mayor eficiencia y autonomía, (Decreto-Ley No. 34, 2021) aún no logran la celeridad en las transformaciones esperadas por la máxima dirección del país en cuanto a la creación de mayores riquezas, siendo notable, retrocesos en sectores tradicionales de la producción y los servicios en Cuba como: la industria azucarera, la actividad ferroviaria, la rama marítima, la producción cafetalera, la agricultura, la industria pesquera, entre otras, en las que se manifiestan pérdidas de buenas prácticas, éxodo del personal calificado, insuficiencias en la transferencia de conocimientos y por tanto, debilitamiento de la “cultura de las profesiones”. (Triana, 2023), (CC PCC, 2021), (Riverí, 2018).

Las transformaciones socio-económicas aplicadas por el estado obligan a realizar reajustes en el sector empresarial y se ha convocado a la búsqueda de alternativas de desarrollo a diferentes niveles; al despliegue de las fuerzas productivas; la movilización de capacidades endógenas; la creación de sinergias y a la armonización de intereses nacionales, sectoriales, territoriales y empresariales, en una alianza estratégica entre el gobierno, las universidades, las entidades de ciencia e innovación, el sistema empresarial, el sector presupuestado y las comunidades. (CC PCC, 2021), (Decreto No. 33, 2021), (Cata *et al.*, 2014), (Izquierdo, 2017), (Triana, 2023).

Las polémicas generadas en distintos espacios de la cotidianidad nacional denotan insuficiencias para responder al dilema de cómo desarrollar la empresa estatal socialista, debido a que el contexto cubano está dando pistas para la utilización de una perspectiva de análisis mucho más compleja, que interconecte actores, factores y dimensiones de diversas índoles, desde una mirada endo-exo-causal, multisectorial y multidisciplinaria.

La complejidad del escenario nacional puede limitar el desarrollo de las variables relaciones socio-laborales y cultura de las profesiones en momentos en que se requiere que estas retomen su valor, por lo que se necesitan nuevas rutas en el propósito de fortalecerlas, aprovechando sus potencialidades y analogías en el marco organizacional.

Sin embargo, la diversidad de disciplinas, enfoques, estudios y autores que abordan las relaciones laborales en el marco laboral- institucional, apenas utilizan la variable “cultura de las profesiones” en investigaciones de cohorte organizacional, como un elemento que puede generar múltiples interconexiones con el sistema de relaciones socio-laborales y dinamizar el desarrollo empresarial.

A efectos de esta investigación el término cultura de las profesiones se define de la siguiente manera:

(...) es la dinámica que se establece entre el conjunto de valores, normas, conocimientos, habilidades, costumbres, rituales, significaciones, creencias y códigos comunes que conforman la identidad de grupos sociales que comparten funciones, quehaceres y actividades profesionales, así como saberes especializados adquiridos por capacitación educativa sistemática, investigación, entrenamiento o prácticas sociales, construidas y reconstruidas de manera histórica, en un proceso de carácter discontinuo, constituido por eventos, contradicciones y acontecimientos de diversas naturalezas, según el contexto.

Dicha dinámica está sujeta a variables de índole política, histórica, económica, socio-cultural, antropológica, académico- profesional, entre otras, que legitiman, sedimentan y transforman los significados de la realidad social, derivando de ellas, formas de integración y asociación, esquemas de adaptación y supervivencia, patrones de inclusión y exclusión, así como heterogeneidades, cambios, conflictos y desigualdades que constantemente crean nuevas lógicas que se reflejan en las relaciones sociales estructuradas, los procesos de consenso y la reproducción de acciones simbólicas.

La cultura de las profesiones en el marco organizacional debe ser entendida como una configuración compleja, con sus anclajes históricos- sociales y sus mediaciones, que cumple funciones de integración al interior de la organización y facilita su articulación dinámica con el entorno, definiendo su propia identidad dentro de la organización y su diferenciación con respecto a otras. (Riverí, 2024)

En la actualidad se realiza un estudio, con antecedentes que figuran desde 2018, que tiene como propósito la identificación y explicación de los vínculos entre la cultura de las profesiones y las relaciones socio-laborales en la Empresa de Astilleros del Oriente, sin embargo el objetivo de la presente investigación es: caracterizar las relaciones socio-laborales de ASTOR a modo de identificar pautas teóricas-metodológicas para la utilización de la variable cultura de las profesiones en investigaciones de cohorte organizacional.

Métodos y Materiales

La investigación combina informaciones recogidas en ASTOR y en otras organizaciones de la rama naval como: la Organización Superior de Dirección Empresarial “Grupo Empresarial Marítimo-Portuario” (OSDE GEMAR), el Ministerio del Transporte (MITRANS), la Academia Naval “Granma”, el Registro Cubano de Buques (RCB), así como centros de formación técnico profesional y organizaciones del sector.

En ASTOR el estudio se concentró en Santiago de Cuba, a pesar de que la entidad cuenta con dos Unidades Empresariales de Base ubicadas en Nuevitas y Manzanillo. La selección de la localidad fue intencional, utilizando como criterio que en este espacio se reúne la población más numerosa de la organización, agrupando los trabajadores de la UEB ASTOR Santiago de Cuba y los que se suministran a la entidad económica extranjera Damex Shipbuilding and Engeneering (DAMEX), a la cual se le brindan otros servicios, además del suministro de fuerza de trabajo calificada.

El estudio centra su atención en las profesiones navales de ASTOR, considerando que las mismas son las derivadas de la formación especializada en universidades y escuelas de formación técnica naval, así como los cargos propios de las labores de construcción y reparación naval, dígase: montadores- instaladores navales, soldadores navales, mecánicos navales, marineros de dique, mecánicos de taller, operadores de equipos portuarios, conservadores de buques, electricistas navales, especialistas y técnicos navales de astilleros, especialistas en construcción y reparación naval, patrones de embarcación, operarios generales de astilleros, buzos, operadores, técnicos, especialistas y directivos que su actividad se relaciona directamente con las acciones y la toma de decisiones dentro de las actividades de construcción y reparación naval.

La metodología utilizada está basada en el uso triangulado de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas para la recogida de información. Se utilizaron la entrevista semi-estructurada y la encuesta auto administrada a operarios, técnicos, especialistas y cuadros de la organización, así como la observación y el análisis de documentos.

La muestra escogida para la realización de las entrevistas, fue del tipo intencional, atendiendo a los criterios de selección: profesión, especialidad, cargo que desempeña, años de trabajo en el astillero y conocimiento o relaciones específicas con actividades afines a la construcción y reparación naval.

La observación semi-estructurada propició el examen de los elementos, relaciones, características, contradicciones, quehaceres, pautas de comportamiento, medios de trabajo, actividades, entre otros aspectos necesarios para caracterizar las relaciones laborales en la organización. Los espacios de aplicación fueron los talleres, muelles, instalaciones, oficinas, almacenes, departamentos, entre otras áreas de las dependencias de Santiago de Cuba, dígase la UEB ASTOR Santiago, la UEB Empleadora y Servicios y los recintos que componen la oficina central de la empresa.

El análisis de documentos permitió obtener datos a partir de una exploración detallada de manuales, base de datos, expedientes, procedimientos, reglamentos, mapas y documentos normativos (leyes, decretos-leyes, decretos, resoluciones, etc.), que ofrecen información válida para caracterizar en el sistema de relaciones socio-laborales de la organización.

La exploración sobre el conocimiento de los empleados acerca de la cultura de las profesiones y las maneras en que se desarrollan las actividades que le tributan, así como de los criterios sobre aspectos relacionados con el sistema de relaciones socio-laborales, se realizó por mediación de una encuesta auto-administrada, para la que se escogió, de manera aleatoria simple, una muestra de 86 personas de una población de 296.

La información obtenida en el OSDE GEMAR el MITRANS, los centros de formación académica naval y otras organizaciones de la rama marítima, respecto al comportamiento de indicadores de interés para la investigación, requirió de la aplicación de observaciones, entrevistas semi-estructuradas y el análisis de documentos. Las entrevistas se realizaron a cuadros, profesores, estudiantes, oficiales, especialistas y técnicos

con más de 5 años de experiencia en la docencia, la investigación y demás actividades de la rama naval y el análisis de documentos, se concentró en informes de balance y resultados de investigaciones expuestas en eventos científico- técnicos realizados por GEMAR y el MITRANS.

Discusión de los Resultados

El sistema de relaciones socio-laborales puede caracterizarse con tanta profundidad como ameriten los objetivos de la investigación, en este caso, entender las relaciones dentro de la organización objeto de estudio requiere un breve análisis del contexto debido a que las organizaciones forman sistemas hacia adentro y con el entorno.

Las políticas del Ministerio del Transporte, además de transversalizar la sociedad como parte de uno de los sectores económicos estratégicos determinados en el plan de desarrollo económico y social hasta el 2030, armonizan objetivos nacionales, territoriales y del sector.

Dentro del transporte, la rama marítima adquiere una amplia visibilidad debido a su aporte a la economía nacional; la infraestructura; las tradiciones navales que se han dinamizado desde la época colonial; su amplia influencia en la historia y la cultura de la nación, así como las características geográficas de Cuba.

En los últimos 15 años han sido significativas las decisiones de la alta dirección del país respecto a la aprobación de mayores presupuestos para la recuperación de capacidades en la actividad naval; el incentivo a las zonas de desarrollo y la compra de embarcaciones e instalaciones hidrotécnicas, lo que evidencia el desarrollo de los lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución, en la rama marítima, sin embargo continúa siendo una limitación, el cumplimiento del lineamiento 165, que expresa el desarrollo “de la flota mercante nacional y los astilleros, incluyendo la formación continua de fuerza especializada y calificada para propiciar el incremento en la recaudación de divisas y el ahorro por concepto de flete(...)”.(CC PCC, 2021, p. 80).

Los datos arrojados en el informe de la asamblea de balance de 2022 del OSDE GEMAR, manifiestan que en los últimos tres años se han incumplido los planes de reparación de embarcaciones, alcanzando en 2022 solo el 33.3%. El coeficiente de disponibilidad de los medios de izaje y las flotas de cabotaje y pasaje se cumplen a menos del 48% como promedio y las capacidades productivas de los Astilleros del sistema del MITRANS se consideran en retroceso, debido a la insuficiente

incorporación de mano de obra productiva, técnicos e ingenieros de la rama naval, así como la falta de mecanismos efectivos para elevar el nivel técnico en las especialidades de soldadura, pailería, pintura y mecánica. (GEMAR, 2023)

El ingreso de jóvenes graduados de nivel técnico y superior en las especialidades navales, a las entidades del OSDE GEMAR del MITRANS, está limitado por una disminución de las carreras en la formación de profesionales y técnicos de la rama, el decrecimiento de las matrículas en la academia naval y los centros tecnológicos afines, así como la insuficiente planificación, organización y coordinación entre los territorios, entidades y organismos interesados en procesos de captación, formación y ubicación de la fuerza joven, dígame el MITRANS, la Academia Naval Granma, las regiones militares y demás entidades de la rama naval.

La complejidad del contexto nacional, matizado por procesos migratorios, fluctuación, envejecimiento de la fuerza de trabajo calificada y la emergencia de nuevos actores económicos con alta demanda laboral, atentan contra el desarrollo de la cultura de las profesiones en momentos en que se necesita que esta retome su valor. En el marco de las relaciones laborales de la rama naval, por ejemplo, no se garantizan el reemplazo en actividades y especialidades como: prácticos del puerto, constructores navales, ingenieros mecánicos navales, soldadores navales, montadores e instaladores navales, conservadores de buques, entre otras.

Por tales razones, el OSDE GEMAR, alineado con las políticas del MITRANS y las principales decisiones adoptadas por la máxima dirección del país, apuesta por el rescate de infraestructuras y tradiciones, la transferencia de conocimientos y el establecimiento de estímulos para contrarrestar los factores sociales que atentan contra la conservación y desarrollo de la fuerza de trabajo. Se apela, además, a la utilización y el despliegue de las capacidades endógenas en las empresas del sector y los territorios para lograr el acercamiento paulatino al estado deseado según el diseño del modelo económico social y los lineamientos del 2021-2026. (CC PCC, 2021), (Decreto No. 33, 2021).

De manera particular, en la Empresa de Astilleros del Oriente, un diagnóstico realizado en el 2018, con actualizaciones en el 2021 y 2023, identificó un conjunto de limitaciones, insuficiencias y problemáticas que atentan contra el equilibrio del sistema de relaciones socio-labora-

les de la entidad entre las que se encuentran: la fluctuación laboral de personas con probadas competencias en la rama naval, la ineffectividad de la transferencia de conocimientos a los jóvenes, el debilitamiento de la identidad empresarial, el desconocimiento generalizado de los valores socio-históricos de la empresa, entre otras.

ASTOR, al cierre de diciembre del 2023, contaba con 296 trabajadores en la provincia Santiago de Cuba, de los cuales el 89,19 % forman parte de la plantilla y el 10,81 % tienen contratos determinados con la empresa, por disímiles causas.

La composición por nivel de escolaridad vencido revela las categorías media superior y secundaria son las más representativas con el 54,73 % y el 24,67 %, respectivamente.

La composición por grupo de especialidades refleja la existencia de 74 especialidades que se pueden agrupar en 3 categorías: 1- Especialidades navales, 2- Especialidades relacionadas con la actividad marítima y 3- otras especialidades ajenas a la actividad naval. Se puede observar además que algunos trabajadores no cuentan con especialidad en su currículo antes de su ingreso al astillero.

En el primer grupo se encuentran las especialidades navales: Ingeniería en Construcción y Reparación Naval; Ingeniería en Mecánica Naval; Licenciatura en Ciencias Navales; Técnico medio en Construcción Naval; Técnico medio en Electrotecnia naval; Técnico medio en Instalaciones Energéticas Navales. En esta categoría solo se concentra el 5,41% de las especialidades y el 2,7% del total de los trabajadores.

El segundo grupo se refiere a las especialidades relacionadas con la rama naval y contienen las carreras universitarias, técnicos medios y obreros calificados que provienen de las ciencias técnicas o de la rama del transporte, por ejemplo: mecánica, electricidad, soldadura y pailería, maquinado, metalurgia, montaje de tuberías, explotación del transporte, electrónica, automática, especialidades industriales, entre otras. Esta categoría agrupa el 31,08% de las especialidades y el 15,54% de los trabajadores.

El tercer grupo concentra las especialidades ajenas a la construcción y reparación naval y contiene a las carreras universitarias, técnicos medios y obreros calificados graduados en especialidades que su objeto de estudio no guarda una relación directa con la rama naval. Tal es el caso de lenguas extranjeras, ciencias pedagógicas, especialidades militares, enfermería, defectología, contabilidad, economía, derecho, sociología, informática, psicología, historia, geografía, geodesia y cartografía,

cultura física, artes plásticas, recursos humanos, por solo citar algunas. Esta categoría agrupa la mayor parte de las especialidades (el 63,51%) y el 36,83% de los trabajadores.

Por otra parte, ASTOR tiene un elevado número de empleados (el 44,93 %) que no provienen de universidades o centros especializados y se han tenido que capacitar en la empresa o por mediación de esta. Estos trabajadores son más numerosos respecto a los grupos de especialidades comentados anteriormente.

La composición por edad de la fuerza laboral, ilustra que la misma está envejecida y no garantiza su reemplazo. El grupo de edad más numeroso es el de 51 a 60 años que concentra más del 40% de los trabajadores de los astilleros en Santiago de Cuba.

En cuanto a la antigüedad de los empleados, la composición muestra mayores valores en los trabajadores con más de 15 años de experiencia en el sector marítimo-portuario, más de 15 años de labor en actividades navales y entre 5 y 10 años desempeñando el mismo cargo.

La fluctuación laboral en la Empresa de Astilleros del Oriente manifiesta un incremento sostenido y se evidencia en la cantidad de bajas de la entidad, fundamentalmente en las dependencias de Santiago de Cuba, entre los años 2016 y 2023, que ha sido de 310 trabajadores, de los cuales el 53.55 % tenían ocupaciones profesionales propias de la rama naval o relacionadas con la misma. ASTOR, entre los años 2016 y 2023, en las dependencias de Santiago de Cuba, ha experimentado una reducción de 81 plazas en su plantilla aprobada, mientras que su personal ha disminuido en 172 trabajadores, sin necesidad de aplicar procesos de disponibilidad laboral (ASTOR, 2023).

La fuerza laboral con experiencia en las actividades de construcción y reparación naval está envejecida, siendo su promedio de edad de 54 años, sin garantía de reemplazo en varias especialidades como: mecánica naval, soldadura naval, montador- instalador naval, patrón de embarcaciones, operador de equipos portuarios, especialistas navales de astilleros y especialistas en construcción y reparación naval, fundamentalmente (ASTOR, 2023).

A pesar de los recursos que invierte la empresa en la preparación de la juventud, no se puede evidenciar, documentalmente, la medición del impacto de la capacitación a los trabajadores de nueva incorporación, ni la aplicación de procedimientos para garantizar la transferencia de conocimientos sobre construcción y reparación naval a los jóvenes de la organización.

La documentación técnica naval que posee la entidad es insuficiente, se han perdido procedimientos, planos y expedientes de embarcaciones construidas y reparadas en la empresa, entre los años 1970 y 2012, por diferentes causales como: cambios estructurales, violaciones en los procesos de entrega de cargos, indefinición de funciones y responsabilidades, entre otras, que han atentado contra la preservación de la memoria histórica de la organización.

La violación de procedimientos, las indisciplinas tecnológicas y los frecuentes incumplimientos en la ejecución de los proyectos son incidencias multicausales, relacionados con variables tecnológico-estructurales, económicas, políticas, logísticas y socio-históricas, expresadas en problemas objetivos y subjetivos al interior de las relaciones laborales y la cultura organizacional de la entidad.

En la organización se percibe además una limitada promoción de los valores propios de la rama naval, caracterizado por la escasez de propagandas, informaciones, noticias y actividades que difundan las costumbres, tradiciones, festividades, acontecimientos y el quehacer productivo de la entidad. El 82.56 % de los trabajadores encuestados muestran desconocimiento sobre la historia de la organización y de las características del espacio donde está enclavada la entidad, lo cual contribuye al debilitamiento de la identidad empresarial.

Otros aspectos a tener en cuenta en el marco de las relaciones laborales de ASTOR es que la disponibilidad de recursos para la producción ha sido cíclica, dependiente de la importación y con mayor tendencia a la escasez, en los últimos años. Las instalaciones navales (talleres, muelles, varaderos y otras instalaciones hidrotécnicas) tienen no menos de tres décadas de explotación y en algunos casos están muy deterioradas o inutilizadas. La actividad naval en la organización es mayormente manufacturada y el desarrollo tecnológico es insuficiente, mostrando escasos niveles de automatización.

ASTOR ha aplicado diversas alternativas de solución a tales problemas, como: cambios estructurales; capacitación especializada de técnicos operarios y cuadros; contratación de jubilados y otras personas de experiencia en la reparación naval para asumir cargos en los que no se ha garantizado el reemplazo; la creación de la página web de la entidad; la promoción de noticias y eventos a través de las redes sociales; el ajuste a las normativas nacionales respecto al funcionamiento de la empresa estatal socialista para la aplicación de reformas productivo-estructurales

y salariales; entre otras, sin embargo no se ha logrado la efectividad esperada y persisten o se agudizan las problemáticas descritas anteriormente.

Por otra parte, el concepto de sistema de relaciones socio-laborales, utilizado en la investigación no es ajeno a las concepciones que maneja la academia internacional respecto al término relaciones laborales, en las que se reconoce el origen anglosajón de la expresión “relaciones industriales” (industrial relations) y su identificación con las actividades referidas a la relación entre las empresas con su fuerza de trabajo, sin embargo, en español, con la evolución epistemológica del vocablo, se han utilizado diversas expresiones que se consideran sinónimas, tal es el caso de: relaciones de empleo, relaciones sociales en el trabajo, relaciones profesionales, relaciones socio-laborales, entre otras.

La literatura converge en señalar “el término relaciones laborales como categoría analítica de la realidad social” (Pries, 1988, citado por Izquierdo, 2017, p. 195). En la actualidad, diversas corrientes teóricas defienden el criterio de que el trabajo forma sistemas dentro y fuera de la empresa y lo que sucede dentro de la organización tiene determinaciones fuera de la misma como también a la inversa, por ello se utiliza el término sistema de relaciones socio-laborales, realizándose mayor énfasis en las relaciones sociales dentro del marco organizacional.

No obstante, el sistema de relaciones socio-laborales tiene niveles de expresión macro, meso y micro societales y en todos los casos son el resultado de la época, el lugar y los espacios. El término refiere el vínculo interdependiente de las relaciones esenciales de los distintos grupos de trabajadores con su trabajo y entre sí, en los diferentes niveles en que este puede expresarse, ya sea societal, territorial, ramal y organizacional.

La revisión bibliográfica realizada muestra diversidad en las terminologías, definiciones, autores y perspectivas teóricas sobre relaciones laborales, sin embargo, aún son limitadas las tipologías, metodologías y modelos con criterios que permitan caracterizar relaciones laborales, identificar posibilidades de cambio y comparar diferencias y similitudes entre sistemas de relaciones sociolaborales a diferentes niveles.

Los marcos teóricos- metodológicos construidos para el análisis de los sistemas de relaciones laborales, responden a las particularidades del país o la región e incluye el perfil del sistema y sus interrelaciones con el contexto social, económico y político.

En Europa, por ejemplo, varios estudios de finales del siglo XX y principios del XXI, hacen referencia al conjunto de normas reguladoras

de la relación de trabajo, a las características y líneas de actuación de los principales actores de las relaciones sociales (los sindicatos, las organizaciones empresariales y el estado) y a la práctica de negociación colectiva, incluyendo sus ámbitos y contenidos, mientras otros autores, mencionan la necesidad de analizar los aspectos económicos y políticos generales del país, el marco institucional jurídico laboral, los interlocutores sociales y la negociación colectiva. (Martín, s.f), (Gómez y Pons, 1994)

En América latina, por otro lado, se plantea que el Sistema de relaciones laborales tiene cuatro componentes: los actores, los escenarios, el grado en que se combinan cooperación /participación y confrontación/ conflicto y las relaciones de poder, considerándose actores a las organizaciones que representan a los trabajadores, los empresarios y el Estado. Los escenarios comprenden a las instituciones (ámbitos u organismos), a los procedimientos (o formas), de relación de los actores o las formas legales que definen sus funciones y competencias y a los temas que se discuten (contenidos). (Notaro, 2010)

Sin embargo, De la Garza (2010), considera que:

En particular, en América Latina, están muy poco explorados los estudios sobre la asociación entre nivel de la tecnología, tipo de organización del trabajo, nivel de flexibilidad laboral, perfil de la mano de obra, cultura laboral y empresarial y estrategia de los actores con productividad, calidad y tasa de ganancia. Tampoco se aborda con suficiencia las relaciones entre variables socio-técnicas y económicas de la empresa con la de su entorno inmediato como encadenamientos, relación con el mercado de trabajo, de su tecnología con el sistema de relaciones industriales, con los actores políticos y económicos, por solo citar algunos. (p. 18)

Las sistematizaciones sobre los estudios de relaciones laborales en Cuba han utilizado, de manera recurrente, el término “Sistema de Relaciones Sociales en el Trabajo” en las investigaciones sobre los procesos de transformación en la empresa estatal socialista; la aplicación del perfeccionamiento empresarial en sectores priorizados del país; rasgos y contradicciones de la esfera laboral y del modo de vida en Cuba; motivación, satisfacción y clima laboral; disciplina laboral; las formas de propiedad y el surgimiento de nuevos actores económicos; el ejercicio de la dirección como función de trabajo; el impacto de los reajustes

económicos y el análisis de la trayectoria de la fuerza laboral. (Cata, Izquierdo, *et.al*, 2014)

La literatura revisada, sobre el Sistema de Relaciones Sociales en el Trabajo refiere tres correspondencias que se describen de la siguiente manera:

1. La correspondencia entre competencias laborales de los trabajadores y las demandas de sus contenidos de trabajo.
2. La correspondencia entre la motivación de los trabajadores y los mecanismos de estimulación y sanción.
3. La correspondencia entre las potencialidades decisorias y el ejercicio y despliegue en condiciones concretas de trabajo (Campos, 2003).

Independientemente de los antecedentes expuestos con anterioridad, las perspectivas de estudio sobre las relaciones socio-laborales no cubren todas las brechas en el conocimiento científico que impone la complejidad del contexto cubano, por lo que se requiere de la búsqueda de alternativas teóricas-metodológicas, que permitan diagnosticar realidades, integrar metodologías y encontrar herramientas para la búsqueda de soluciones a problemas prácticos en las organizaciones.

La identificación del término “Cultura de las profesiones” y la limitada madurez científica de los estudios sobre profesiones para asumir el desafío de introducir el enfoque sociocultural en las investigaciones laborales (Finkel, 2015), (Urteaga, 2008), han condicionado la oportunidad para acercarse al análisis de los sistemas simbólicos y construir desde la interdisciplinariedad un concepto que revele su importancia como herramienta teórica-metodológica en la caracterización de relaciones socio-laborales a nivel sectorial, territorial y organizacional.

La caracterización de las relaciones socio-laborales realizada en la Empresa de Astilleros del Oriente, además de utilizar los aspectos tradicionales a tales efectos, integra el uso del término cultura de las profesiones a este propósito, a través del cual se le imprime una dinámica con nuevos matices al diagnóstico del sistema estudiado.

La definición de cultura de las profesiones se expresa en un perímetro mayor al ámbito laboral-institucional por lo que no se debe confundir con la cultura organizacional o empresarial. La introducción de la variable referida se relaciona con condiciones y características que comparten los efectivos de determinadas profesiones de una rama o territorio.

En el caso específico de esta investigación se utiliza el concepto “cultura de las profesiones navales”, el cual se refiere a aspectos que se puede formar y promover en las organizaciones empresariales con objeto social relacionado con la rama marítima, además del conjunto de creencias, opiniones, quehaceres, significados, conocimientos y demás elementos comunes que conforman la identidad de determinados grupos asociados al sector.

La cultura de las profesiones navales también puede desarrollarse y fomentarse en y por actores sociales tan diversos como: comunidades, centros escolares especializados, centros de investigación y familias, que en innumerables ocasiones coadyuvan en la apropiación de las tradiciones navales, entendido este último como el proceso de transmisión- asimilación de conocimientos, normas, costumbres y valores relacionados con la rama marítima. (Riverí, 2018)

El énfasis en la cultura de las profesiones le permite a la empresa reconstruir y divulgar su memoria histórica; incrementar el sentido de pertenencia de los trabajadores; aumentar la capacitación de los operarios; técnicos y cuadros de la entidad; aprovechar conocimientos, habilidades, experiencias y la creatividad de todos los actores sociales para hallar soluciones válidas que tributen al desarrollo empresarial; incrementar el desarrollo de la innovación y la proliferación de los proyectos de I+D+i como alternativas de crecimiento; garantizar la transferencia del conocimiento priorizando la continuidad y el desarrollo de las actividades productivas de la organización; el rescate de ritos, tradiciones, festividades, vocablos y jergas propias de las actividades navales que fortalecen la identidad y el vínculo con otros espacios culturales de la localidad; así como la promoción de mecanismos de estimulación y compensación a los trabajadores, mejorando además sus niveles de satisfacción, todo lo cual redundará en el mejoramiento del sistema de relaciones socio-laborales de la empresa.

La utilización del concepto cultura de las profesiones en la rama naval en Cuba, puede facilitar el aprovechamiento de la sinergia que genera la integración de actores sociales como la familia, las escuelas, las comunidades donde hayan elementos tradicionales asociados con el mar, los centros especializados de la rama marítima portuaria, las organizaciones académicas de la rama, la administración marítima portuaria, los puertos, los astilleros, las navieras, los medios de comunicación masiva a todos los niveles, las editoriales, los centros de promoción de la historia, el conservador de la ciudad, las universidades, entre otros

centros, instituciones, grupos e individuos que lleven a cabo prácticas sociales aprovechables para promover y potenciar el sistema de relaciones socio-laborales en la rama marítima y la cultura de las profesiones navales.

En ASTOR, a pesar de que en el contexto actual se manifiestan una serie de dificultades macroeconómicas, existen un conjunto de aspectos subjetivos relacionados con valoraciones, significados, representaciones, conocimientos, habilidades, disposición hacia la gestión, entre otros, que inciden en el sistema de relaciones socio-laborales de la organización, lo cual puede ser abordado por mediación de acciones asociadas a la variable cultura de las profesiones e integradas a la estrategia de desarrollo de la organización.

La cultura de las profesiones tiene la capacidad de articular diversos actores sociales (Guzmán y Caballero, 2016), coordinar prácticas institucionalizadas en sectores de la producción y los servicios, así como promover la cooperación y desarrollo de las organizaciones del mismo sector o ramas afines.

Conclusiones

Las investigaciones sobre las relaciones socio-laborales en Cuba requieren del análisis de nuevas rutas en el propósito de fortalecerlas, sin embargo, apenas se advierte la utilización de la variable cultura de las profesiones, en el momento que se requiere que este término retome su valor para aprovechar sus analogías, correlaciones, interconexiones y potencialidades en el sistema de relaciones socio-laborales y a modo de dinamizar el desarrollo empresarial.

Las dificultades y limitaciones existentes en la Empresa de Astilleros del Oriente posibilitaron realizar un estudio de casos que por mediación de la caracterización del sistema de relaciones socio-laborales, se identificaron algunas pautas teóricas metodológicas para la utilización de la variable cultura de las profesiones en investigaciones de cohorte organizacional.

La definición de la variable cultura de las profesiones permite realizar un estudio del sistema de relaciones socio-laborales que sobrepase los perímetros de las organizaciones empresariales y coadyuve en la integración de actores sociales, así como el desarrollo de capacidades endógenas en función del desarrollo del sistema empresarial cubano.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, I. F.; Téllez, V.; Giró, Z. E., Riverí, J. A. (2013): Las relaciones sociolaborales en la actividad doméstica remunerada en el municipio Santiago de Cuba. Estudio de caso. Revista Santiago Num.132.
- Campos, J. C. (2003): El sistema de relaciones sociales en el trabajo; principales categorías y conceptos. Universidad de la Habana.
- Comité Central del Partido Comunista de Cuba. (2021) 8vo. Congreso: Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista. Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución para el período 2021-2026.
- Catá, E.; Izquierdo, O. y Vega, D. (2014): Cooperativas no agropecuarias. Su papel en la reforma del modelo económico cubano», *Memorias del Evento GESEMAP*, (CD-ROM), GESEMAP, La Habana, Cuba.
- Decreto No. 33 de 2021. Para la gestión estratégica del desarrollo territorial. La Habana 11 de marzo de 2021, la Habana, Cuba.
- De la Garza, E. (2018): Los estudios laborales en América Latina al inicio del siglo XXI. Revista en línea de la Maestría en Estudios Latinoamericanos FCPyS –UNCuyo / www.algarrobo-MEL.com.ar a5-n5 marzo 2017-marzo 2018.
- Empresa de Astilleros del Oriente, ASTOR (2023): Base de datos de Recursos Humanos (RH), Santiago de Cuba, Cuba.
- Finkel, L. (2015): La sociología de las profesiones. Legados y perspectivas. Tesis Doctoral, Madrid. España.
- Gaceta Oficial de la República de Cuba. No. 52 ordinaria de 7 de mayo de 2021. Decreto Ley 34/2021, Del Sistema Estatal Empresarial Cubano (GOC-2021-461-051), la Habana, Cuba.
- Gómez, S. y Pons, M. (1994): Las relaciones laborales en el Reino Unido. Documento de investigación No. 283. Publicado por la Cátedra SEAT de la Relaciones Laborales. Universidad de Navarra, Barcelona.
- González, A. y Ruiz Ballesteros, Esteban (2023): El cuidado profesional en los contextos de intervención social: un enfoque desde la organización. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 41(2), 425-443, <http://doi.org/10.5209/crla.83939>.
- Grupo Empresarial Marítimo Portuario (2023). Asamblea de balance de 2022, La Habana, Cuba.
- Guzmán, O. y Caballero, T. (2016): Naturaleza de los actores sociales. Revista Santiago, Núm. 140
- Izquierdo, O. (2013): Reajuste económico y procesos de relacionamiento económico. Retos para el entorno empresarial y ocupacional cubano, *Cuadernos del CEAM*, n.º 35, septiembre, La Habana, Cuba.

- Izquierdo, O. (2016): Reconfiguración de las relaciones laborales cubanas y reajuste del modelo socioeconómico. Retos para el modelo sindical cubano. Estudio de caso de las formas de gestión no estatal del trabajo por cuenta propia en La Habana, informe de investigación, CLACSO, <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20150409101829/informe.pdf> [5/01/2016].
- Izquierdo, O. (2017): Las relaciones laborales: Propuesta teórico metodológica para el análisis de los procesos laborales en el contexto de Actualización del Modelo Económico Cubano. Revista Número 283. Universidad de la Habana, Cuba.
- Martín, A. (s.f): Teoría sociológica de las relaciones laborales. Editorial UOC.
- Martín, J. L. (2016): Cultura del trabajo. Concepto y tratamiento en la experiencia científica cubana. Revista Novedades en población. CEDEM. Universidad de la Habana, Cuba. Publicada en <http://www.novpob.uh.cu>
- Mena, D. (2019): la cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. Fundamento y Gestión No. 46, Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64664303002>
- Morin, E. (1999): Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Ediciones UNESCO. Librería – Editorial – México.
- Notaro, J. (2010): Los sistemas de relaciones laborales. Un enfoque macro social desde el Cono Sur de América Latina. Instituto de Economía, Serie de Documentos de trabajo DT 4/10. octubre 2010.
- Organización de Naciones Unidas (2016): Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible, Una oportunidad para América Latina y el Caribe.
- Riverí, J. A. (2018): Diagnóstico de la cultura de las profesiones asociadas a la construcción y reparación de embarcaciones en Santiago de Cuba. Jornada científico-pedagógica PREGER 2018. Publicado en <http://portico.transporte.cu/bibliotecaJCPP/18>
- Riverí, J. A. (2024): Cultura de las profesiones y relaciones socio-laborales. Una estrategia para la Empresa de Astilleros del Oriente. [Informe para atestación. Programa de formación doctoral en Ciencias Sociológicas del Centro de Estudios Sociales Cubanos y Caribeños Dr. José Antonio Portuondo].
- Riverí, J. A.; Robert, Y. y Labañino, L. (2022): Cultura de las profesiones navales. Alternativa de desarrollo para las relaciones socio-laborales en ASTOR.
- Triana, J.: Estabilización macroeconómica en Cuba: la tarea es grande y los márgenes son estrechos. oncubanews.com 26 de enero de 2023.
- Urteaga, E. (2008): Sociología de las profesiones. Una teoría de la complejidad. LAM HARREMANAK. 18.

Yopan, J. L.; Palmero, N.; Santos, J. R. (2020): Cultura Organizacional. Concurrencias y Controversias latinoamericanas. Vol. 11, número 20, Asociación Latinoamericana de Sociología, Uruguay Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

Conflicto de interés

Los autores no tienen conflictos de interés.

Contribución de los autores

José Alexei Riverí Juliens: Contribución realizada al trabajo: Idea original; diseño de la investigación; elaboración y aplicación de los instrumentos para recolección de los datos; análisis e interpretación de los resultados; redacción del artículo; revisión crítica del contenido del artículo y aprobación del informe final.

Yamirka Robert Brady: Contribución realizada al trabajo: Diseño de la investigación; elaboración y aplicación de los instrumentos para recolección de los datos; análisis e interpretación de los resultados; revisión crítica del contenido del artículo y aprobación del informe final.

Osmanys Soler Nariño: Contribución realizada al trabajo: Diseño de la investigación; elaboración y aplicación de los instrumentos para recolección de los datos; análisis e interpretación de los resultados; revisión crítica del contenido del artículo y aprobación del informe final.

Lucelia Labañino Pérez: Contribución realizada al trabajo: Diseño de la investigación; elaboración y aplicación de los instrumentos para recolección de los datos; análisis e interpretación de los resultados; revisión crítica del contenido del artículo y aprobación del informe final.