

Capacitación económica sobre capital de trabajo

Lic. Leonardo Fuentes-Hernández, Asistente

e-mail: eleanny@yateras.cug.co.cu

Institución: Universidad de Guantánamo

Provincia: Guantánamo, País: Cuba

Fecha de recepción: junio de 2012

Fecha de aceptación: octubre de 2012

RESUMEN

El presente artículo constituye un resultado parcial de la investigación realizada al Capital de Trabajo en la Empresa de Comercio Yateras. Consiste en una estrategia metodológica que se dirige a la capacitación de los economistas pertenecientes al equipo económico de Comercio. En él se ofrece una breve fundamentación teórica y el cuerpo principal de dicho aporte práctico con ejemplos claros, amenos y sencillos de talleres que pueden contribuir a su preparación y desarrollo.

Palabras clave: Capacitación; Capital; Comercio; Económico

Economic training on working capital

ABSTRACT

The present article constitutes a partial result of the investigation carried out on working capital in the Yateras Trade Company. It consists on a methodological strategy aimed at the training of the economists belonging to the trade economic team. It is offered a brief theoretical foundation as well as the core of this practical contribution with clear, interesting and simple examples of workshops that can contribute to its preparation and development.

Keywords: Training; Capital; Trade; Economic

INTRODUCCIÓN

La capacitación, según los estudios revisados de diferentes autores, es una manera de actualizar la práctica de un profesional donde la característica más importante, además de la adquisición y la profundización de nuevos conocimientos, es el intercambio de experiencias entre sus participantes, pudiéndose compartir soluciones diferentes a un mismo problema

desde la experiencia de cada uno. Eso quiere decir que no se puede partir del presupuesto de que sus participantes no sepan nada y sí, contar desde el inicio con sus conocimientos.

En el desarrollo de la investigación, el autor revisó la obra cumbre "El Capital" de Carlos Marx, en la que plantea que la dirección en la esfera de la sociedad es un fenómeno objetivo, consubstancial al proceso de producción social y luego -a partir del análisis del desarrollo histórico de este fenómeno en el modo de producción capitalista-, describe cómo la dirección se convierte en una condición material de la producción. Más adelante revela la naturaleza esencial de la dirección como atributo y función del capital, como función de explotación y -por tanto-como relación socioeconómica de producción.

En otro de los aspectos de la propia obra, Marx saca a la luz los principales componentes de la dirección como relación de producción: la subordinación y la cooperación, para concluir destacando el papel determinante del primero sobre el segundo.

DESARROLLO

El análisis de la capacitación en el plano filosófico - como relación entre sujetos en un proceso recíproco de producción, distribución y consumo engendrado en la actividad - permite la comprensión dialéctico-materialista de los fenómenos socio psicológicos y el entendimiento de la esencia social del hombre.

Al respecto, Carlos Marx en "Manuscritos económicos y filosóficos de 1844" explica que la relación del hombre consigo mismo sólo se hace objetiva y real para él, por medio de las relaciones humanas de los sujetos interactuantes.

Estos fundamentos filosóficos que se asumen a partir del método materialista dialéctico e histórico, estrechamente vinculado con las sólidas raíces del pensamiento filosófico cubano, conciben que el sujeto puede ser educado bajo condiciones concretas, según el diagnóstico y el contexto en el que se desempeñe, que la formación y capacitación del sujeto está muy en correspondencia con sus necesidades y carencias, se basa en la formación y desarrollo integral de la personalidad de los economistas para incorporar en su modo de actuación los conocimientos, las habilidades, las motivaciones y actitudes necesarias para su desempeño. Además, se tiene en cuenta: la unidad de la teoría con la práctica, el perfeccionamiento del sujeto en el desarrollo de su actividad práctica y transformadora, así como las influencias importantes de la interrelación entre los diferentes agentes socializadores en la educación y desarrollo de estos, la unidad de la actividad cognoscitiva, práctica y valorativa; todo ello debe materializarse en su modo de actuación, en su práctica habitual.

Se toman como referentes los aportes principales del enfoque histórico-cultural desarrollado por L. S. Vigotsky y sus seguidores, donde se analiza el aprendizaje como una actividad social mediante la cual el sujeto individual concreto mediatiza activamente, a través de sus operaciones psicológicas, su vínculo con las influencias externas y con su propia actividad.

Se razonan también los presupuestos esenciales de la Psicología de las fuentes consultadas se considera que el indicador Capital de Trabajo, en el proceso de preparación del personal del equipo económico -cuya esencia es el registro y control de los hechos económicos- demanda atención especial, porque en el sector empresarial se dirigen personas que en su desempeño requieren de habilidades y capacidades teórico prácticas que influyen en la toma de decisiones acertadas y en la solución de problemas.

Estas características deben tipificar el proceso de capacitación sobre el indicador Capital de Trabajo de la Empresa Comercio Yateras, como elementos esenciales, las que se tendrán en cuenta al implementar la estrategia en la práctica y se constituyen como parte de su fundamentación metodológica.

Con este fin, es preciso tener presente como objetivo esencial el enriquecimiento cada vez más de las cualidades, habilidades, capacidades y modo de actuación de la personalidad de la estructura del equipo económico, expresando en sus resultados, el grado de experiencia acumulada, la preparación y el dominio que tiene de lo aprendido.

Todo esto con el objetivo de descubrir el papel de estos componentes en el logro de una correcta dirección de las organizaciones.

Precisamente tomando en cuenta los aspectos referidos anteriormente, se diseña una estrategia que permita capacitar en el indicador Capital de Trabajo al equipo económico de la Empresa Comercio Yateras.

Utilizando como sustento la fundamentación metodológica, las características y las exigencias de la propuesta, para el desarrollo de la estrategia propuesta se precisan cuatro etapas fundamentales:

- **Diagnóstico:** En esta etapa se obtiene la información de las necesidades de capacitación que manifiestan los cuadros y reservas en el componente de dirección y se analizan los documentos necesarios a tal efecto.
- **Planeación:** Se planifican todas las acciones que serán desarrolladas en etapas posteriores de la investigación, desde los objetivos y contenidos a desarrollar, las formas de capacitación

y la evaluación que de forma sistemática se realizará, potenciada por los talleres como vía seleccionada por el autor.

- **Instrumentación:** En esta etapa se desarrollan los talleres como a través de las cuales se pretende transformar el desempeño profesional de los cuadros y reservas mediante el estudio de la dirección.
- **Evaluación:** Se ofrece una evaluación del estado de transformación alcanzado por los participantes en la capacitación, a partir de perfeccionar su desempeño directivo, tomando como referencia los momentos de cambios propuestos a tal efecto.

Objetivo general: profundizar en la preparación en dirección de los cuadros y reservas de la empresa, de modo que a través de los contenidos sobre dirección, se eleve la calidad en su desempeño y estos jueguen un importante papel en espacios de reflexión grupal.

Se demanda al menos 6 sesiones de trabajo para lograr los objetivos. En estas sesiones se requiere que los directivos participantes interactúen, intercambien, discutan, mediante el proceso de realización de tareas que propicien el aprendizaje, el cambio, y con él, el logro de los objetivos de los talleres.

Cada taller contará con diferentes momentos que son: caldeamiento, devolución, introducción temática, desarrollo, conclusiones y cierre.

Caldeamiento: permite la creación de un ambiente de confianza e integración, y moviliza al grupo para la tarea fundamental de la sesión. Siempre se va a comenzar con una ronda de comentarios acerca de lo tratado en la sesión anterior. Independientemente de la técnica que se utilice, resulta eficaz vincular su contenido con la temática que se va a tratar.

Devolución: implica sintetizar lo que el grupo ha hecho y devolverlo. Está íntimamente ligado al momento anterior y en él se integra todo lo planteado por el grupo, permitiendo percatarse de si algo falta por tratar, o si se ha planteado algo incorrecto o erróneo.

- **Introducción temática:** Este paso debe ser cuidadosamente planificado, pues marca la relación lógica entre lo planteado en la sesión anterior y lo que se trabajará en esta, y este vínculo debe lograrse de modo natural, dinámico, casi imperceptible
- **Desarrollo:** es el momento fundamental de la sesión temática. Es el momento en que el grupo realiza la tarea
- **Conclusiones:** Es el momento de sintetizar o resumir lo que se hizo en la sesión

- Cierre: debe planificarse el modo en que se recogerán los criterios y opiniones que el grupo tienen acerca de la sesión, o las vivencias afectivas que esta les ha provocado.

Las 6 sesiones de trabajo concebidas en la estrategia se compondrán como sigue: una dedicada al encuadre del grupo y a facilitar la base orientadora del sistema de talleres, otra a la importancia de la dirección como herramienta para el éxito de la empresa y el ciclo directivo, tres talleres dedicados a la inserción de los contenidos de las técnicas de dirección y la planeación estratégica y la DPO en el trabajo de la empresa y uno final para la valoración y comprobación de la efectividad de los talleres realizados. A continuación se ejemplifica con algunos talleres.

Taller No.1

Temática: Encuadre del grupo.

Objetivos:

- Presentar a los participantes teniendo en cuenta determinadas características personales y las expectativas del por qué están en el grupo.
- Elaborar el encuadre del grupo.
- Proponer la base orientadora de las actividades a desarrollar en los talleres diseñados

Metodología:

- Presentación de los miembros del grupo mediante la técnica **“El refranero popular”**.

Pasos a seguir:

Se explica por el profesor en qué consiste la técnica “El refranero popular”, la cual resulta útil para conformar un clima psicológico favorable para el trabajo en los demás talleres.

Se le pide a un integrante del grupo que exprese la mitad de un refrán conocido y otro miembro lo completa, así sucesivamente de esta manera se van conformando parejas.

A cada pareja se le distribuye una hoja mimeografiada con una serie de preguntas que deben realizarse uno al otro, posteriormente al azar un miembro de la pareja presenta a su compañero y viceversa, se le da la palabra al grupo para si desean argumentar otras cualidades o detalles sobre el compañero en cuestión y se van ajustando las expectativas del grupo. En la hoja aparecerán preguntas tales como:

¿Quién soy?

¿De dónde vengo?

¿Qué es lo que más me gusta?

¿Qué es lo que más me disgusta?

¿Qué aspiraciones tengo con respecto a los talleres?

¿Qué estoy dispuesto a aportar?

Estas preguntas se responden por cada miembro de la pareja sobre su compañero, y luego se comparten en pequeños grupos, a fin de elaborar una síntesis de las respuestas para presentar al plenario. En plenario se busca un balance entre los objetivos previstos y las expectativas expresadas por los grupos, escribiendo estas últimas en el pizarrón.

-Presentación del proyecto del sistema de talleres metodológicos según sus propósitos y las temáticas a tratar.

- En forma participativa se realiza el encuadre del trabajo en grupo que deberá contener:

a) Elaboración del objetivo que se propone alcanzar el sistema de talleres metodológicos: se organizará el grupo en equipos y que cada equipo trabaje en su objetivo. Después se discutirá en plenario y se determinará cuál o cuáles son los objetivos.

b) Precisar la metodología de trabajo: mediante el trabajo en equipos.

c) Precisar las funciones y responsabilidades del facilitador, de los registradores y de los miembros del grupo.

d) Puntualizar los instrumentos y los recursos con los que se cuenta para trabajar.

e) Elaboración de las normas de trabajo en grupo:

- Saber escuchar, libertad de expresión adecuada, no interrumpir, ser receptivo, pensar antes de evaluar una idea en el momento, destacar lo positivo, respetar otros criterios, discrepar respetuosamente, no atacar, el problema del grupo es también mi problema, todos juntos pensamos mejor y solucionamos problemas, colaboración, flexibilidad y amistad, ser disciplinado en la solicitud de la palabra, estimular continuamente.

f) Puntualizar el número de sesiones efectivas de trabajo, el tiempo de duración de las sesiones y el horario.

g) Puntualizar el porcentaje de asistencia necesario para permanecer en el grupo.

h) Precisar los controles de asistencia al grupo.

i) Se orienta la base orientadora de la actividad final para la cual proponemos la exposición de una clase por equipos que se correspondan con los componentes político-ideológico, científico-ambiental y económico laboral y en las cuales se planteen problemas, se formulen y se solucionen a partir de la utilización de las publicaciones seriadas.

Taller No.2

Temática: Desarrollo y tendencias de las ciencias de la dirección: Funciones básicas de la dirección: Dirección estratégica y gerencia del cambio desde una posición ética y de compromiso con el socialismo cubano. Factores y barreras de resistencia al cambio y cómo superarlos considerando las condiciones histórico-concretas

Objetivo: Perfeccionar la capacidad para la implementación adecuada de las funciones básicas de la dirección, así como para gerenciar el cambio en condiciones de incertidumbre.

Pasos a seguir:

Ofrecer una visión completa del tema y objetivos, a partir de necesidades vivenciales de los directivos

El profesor debe tener presente que lo más importante en estos momentos es que los directivos asimilen que la aplicación consecuente de las funciones de la dirección no se reduce a la observancia mecánica de una secuencia ordenada de etapas y pasos, sino que exige la aplicación de una concepción general de dirección flexible y dinámica, en virtud de la cual todas se realizan al unísono, involucrando a todos los integrantes del equipo y los demás trabajadores en la toma de decisiones tácticas y estratégicas, en la concepción y aplicación de acciones para alcanzar los objetivos trazados

Se propone aplicar la técnica “Discusión de gabinete” para llegar a conclusiones concretas e inmediatas del problema a analizar y ejercitar la toma de decisiones a partir de hechos concretos de la temática analizada.

- a) Se reparte, a los participantes, el caso Fábrica 4 de abril y se da tiempo para que puedan investigar, consultar y analizar.
- c) En la sesión del gabinete, un participante designado por el grupo o por el facilitador será el “presidente” del gabinete y dirigirá la sesión.
- d) Para iniciar la reunión el que está dirigiéndola sesión expone los distintos aspectos que es conveniente discutir, y da su opinión sobre las posibles soluciones que él ve para el caso.
- e) Luego el resto de los miembros expone su opinión y la propuesta de solución expuesta por el “presidente” del gabinete.
- f) Se abre una discusión general, teniendo en cuenta la información recogida por todos y las opiniones dadas.
- g) El facilitador participa en el papel de “preguntón” para que el grupo realmente fundamente sus opiniones.

h) Agotado el debate, se pasa a la redacción de los acuerdos y decisiones tomadas que las anota el secretario previamente designado.

-Se proyecta el video "Quién se comió mi queso" y se realiza el debate, haciendo énfasis en la importancia del cambio para el funcionamiento adecuado de un equipo directivo.

- Se realizan las conclusiones y el cierre mediante la utilización de una palabra clave para que los estudiantes expresen con esta lo que sienten y piensan de la sesión.

Durante los talleres se evaluará la apropiación del conocimiento en su vinculación con la práctica, más que la memoria en sí.

Bien: al lograr teoría y práctica.

Regular: sólo al referirse a uno de los dos aspectos.

Mal: el silencio pasivo. Ojo: tener visión para identificar aquellos que por sus características personal- lógicas son tímidos y sin embargo participan desde el silencio.

Para el trabajo grupal donde algunos se recuestan al esfuerzo de otros, se insistirá en partir de lo individual y luego socializar en colectivo.

Bien: por creatividad, interiorización del contenido y mayor participación de integrantes.

Regular: los que responden pasivamente en función de la temática.

Mal: al asumir posiciones de negación ante la tarea.

Al final de cada taller, se adjuntarán los criterios evaluativos durante su desarrollo

CONCLUSIONES

Las transformaciones políticas ocurridas a raíz del proceso revolucionario cubano y su incidencia en el perfeccionamiento de la dirección, y el contexto formativo en que se desarrolla el proceso de capacitación, han hecho que se transite por diferentes momentos, lo que permite definir varias etapas estrechamente vinculadas a dicho proceso, con lo que se consolidan rasgos que las identifiquen y de esta manera hacer más efectiva la respuesta a su encargo social, se pudo revelar que para garantizar el ejercicio de la dirección efectiva en la Empresa Comercio Yateras, se requiere que la gestión del proceso de capacitación en el componente de dirección tenga un carácter multidimensional para la explicación de la contradicción fundamental.

BIBLIOGRAFÍA

1. Academia de Ciencias de la URSS. La dialéctica y los métodos científicos generales de investigación. La Habana, Ciencias Sociales. 1985. t I

2. _____. La dialéctica y los métodos científicos generales de investigación. La Habana, Ciencias Sociales. 1985. t II
3. Álvarez, C. La Escuela en la Vida. La Habana, Pueblo y Educación. 1999.
4. Álvarez, I. El proceso y sus movimientos. Modelo de la dinámica del proceso docente educativo en la Educación Superior. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Santiago de Cuba. 1999
5. Añorga Morales, Julia. La Educación avanzada ¿Mito o Realidad? Bolivia, UASB. 1996.
6. Arosteguí, J. M. Metodología del conocimiento científico. La Habana, Ciencias Sociales. 1977
7. Bell, R Concepciones y conceptos vigotskianos para una pedagogía de la diversidad. En: Pedagogía y Diversidad. La Habana, Cátedra Andrés Bello para la Educación Especial, 2001.
8. Bencomo Cabrera, Rodolfo. Sistema de actividades para perfeccionar la preparación y superación de los miembros de la reserva especial pedagógica en las direcciones municipales. Tesis presentada en opción del título de Master en Investigación Educativa. La Habana, ICCP, 2005.
9. Castillejo, J.L. Métodos activos en la enseñanza universitaria. (s.e.), (s.f.).
10. Columbié Santana, Mariela. Momentos significativos de la preparación y la superación de los cuadros en Cuba a partir del triunfo de la Revolución. *Folleto gerenciales. Centro Coordinador de Estudios de Dirección del MES* (La Habana), Año VI, No. 5, mayo del 2003.
11. Cuando se trata de seleccionar altos directivos. Material recopilado por el MINBAS (Inédito), 1997.
12. Dinámica de grupo en educación: Su facilitación. [Por] Raquel Morris Bermúdez. [y otros]. La Habana, Pueblo y Educación, 2002.
13. Psicología educativa, [Por] David Ausubel [y otros], México, Trillas, 1983.