



DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA LAS UBPC DE PINAR DEL RÍO.

Título: Training Needs Assessment for the UBPC Pinar del Río.

AUTORES: Mabel Caridad Prieto-Olivera¹ y Raida Alicia Pérez-Marimón²

¹MsC. Administración de Empresas Agropecuarias. ETECSA, Pinar del Río, Cuba, código postal 20100, Correo electrónico: mabel.prieto@etecsa.cu
Teléfono: 75-3763, 52880055

²MsC. Administración de Empresas Agropecuarias Universidad de Pinar del Río, Cuba, código postal 20100
Correo electrónico: aperez@eco.upr.edu.cu Teléfono: 72-8006

Aceptado: octubre 2011

Publicado: diciembre 2012

RESUMEN.

En las organizaciones las necesidades de capacitación son carencias de conocimientos, habilidades y aptitudes que tienen sus integrantes con respecto a los que deben de poseer, para realizar correctamente su oficio o puesto de trabajo.

La determinación de necesidades de capacitación es una investigación sistemática, dinámica y flexible, orientada a conocer las carencias que manifiesta un trabajador y que le impiden desempeñar satisfactoriamente las funciones propias de su puesto, el diagnóstico de necesidades de capacitación o de aprendizaje es considerado como el paso inicial en el proceso de capacitación. Sin embargo, es importante establecer políticas y objetivos generales, definir estrategias, convencer e involucrar a la dirección.

Para realizar cualquier Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es necesario establecer el estado ideal que en términos de conocimientos deben tener los trabajadores de la entidad para desempeñar sus funciones de manera óptima, llegado a este punto no se puede dejar de revisar los perfiles de cargos para cada puesto y los requisitos de los mismos. Cuando se tenga toda esta información se revisa entonces el estado real que tienen los trabajadores, es decir el nivel, los conocimientos y habilidades con que cuentan realmente, esta información se puede nutrir además de las evaluaciones del desempeño.

Palabras Claves: DIAGNOSTICO; NECESIDADES; ESTRATEGIA;
CAPACITACIÓN.

ABSTRACT.

Within the organization, training needs are gaps in knowledge, skills and abilities that are its members on those who must possess to perform their office or workplace.

The training needs assessment is a systematic investigation, dynamic and flexible, designed to reveal the shortcomings manifested a worker and to prevent satisfactorily perform the duties of his office, the training needs assessment and learning is regarded as the initial step in the training process. However, it is important to establish policies and objectives, defining strategies, and involve persuading management.

For any Training Needs Assessment is necessary to establish the ideal state in terms of knowledge workers should be the entity to perform its functions optimally, at this point can not be left to review job profiles for each position and the requirements thereof. When you have all this information is reviewed then the actual state workers have, ie the level of knowledge and skills that really count, this information can nurture as well as performance evaluations.

Key Words: DIAGNOSIS; NEEDS; STRATEGY; TRAINING.

INTRODUCCIÓN.

Uno de los elementos más importantes en el proceso de gestión de la capacitación lo constituye la Determinación de Necesidades Individuales de Capacitación (DNC), elemento que cobra una mayor fuerza en el país a raíz de la emisión de la Resolución 29/2008 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual regula el proceso de formación o capacitación dentro de las empresas y con la aprobación en el 2008 de la Norma Cubana de Gestión Integral de Capital Humano (GICH), quien centra en su proceso la determinación de las competencias para cada puesto o cargo.

Todas las entidades que han dedicado especial atención al proceso de capacitación en su organización tratan de integrar la estrategia organizacional con las estrategias individuales de capacitación y desarrollo, recogiendo las necesidades de formación de sus empleados, a partir de las competencias asociadas a los puestos de trabajo y la evaluación del desempeño, en aras de eliminar la brecha que separa el resultado de su trabajo con el desempeño deseado.

Este proceso es en sí una investigación sistemática, dinámica y flexible, orientada a conocer las carencias que manifiesta un trabajador y que le impiden desempeñar satisfactoriamente las funciones propias de su puesto, elemento fundamental que debe realizar la dirección de la entidad laboral para confeccionar el plan individual de capacitación y desarrollo de cada trabajador.

La educación para el cooperativismo en el municipio de Pinar del Río ha tenido serias limitaciones que reflejan el peligro existente para la conservación de los valores y la cultura del agricultor, para revertir esta situación la aplicación de un adecuado DNC constituye un elemento de vital importancia tal y como se planteo, entre otros temas en lo lineamientos aprobados por el VI Congreso del PCC.

MATERIALES Y MÉTODOS.

Para el desarrollo de la investigación se emplearon los siguientes métodos y técnicas:

1. Métodos teóricos:

- Métodos histórico y lógico: Para determinar los trabajos anteriores vinculados al DNC en la actividad cooperativa.
- Método sistémico: Para fundamentar la importancia del DNC asociada al cooperativismo.
- Método Dialéctico: Se valoraran los factores que han condicionado el funcionamiento actual de las UBPC.

2. Métodos empíricos:

- Método de Observación: Para diagnosticar la situación actual del proceso de capacitación.
- Método de medición: Se empleará la estadística para la tabulación de los resultados de los cuestionarios y la elaboración de sus gráficos.

3. Técnicas:

- Entrevistas: Para diagnosticar el conocimiento que tienen los directivos y trabajadores, acerca del papel que les corresponde en el proceso de capacitación.
- Análisis documental: Para la valoración de la bibliografía relacionada con el problema.
- Método de observación: Se emplea para conocer la organización y obtener la información requerida.

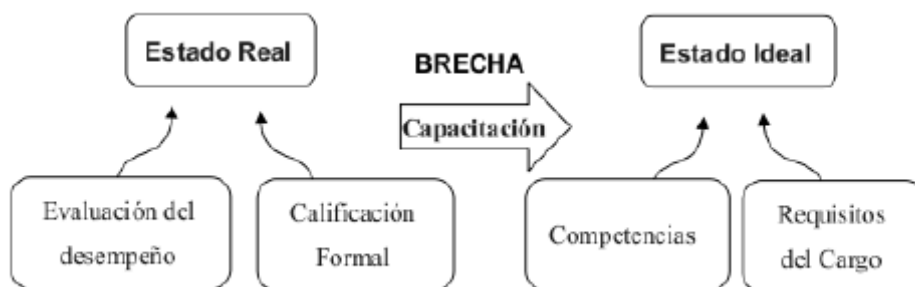
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

En el logro de un buen DNC deben participar tanto los jefes inmediatos, como el personal involucrado con el puesto y ambos aportar datos precisos, verídicos y relevantes en cuanto a la información solicitada, para esto es recomendable que el personal que participe, tanto de una parte como de la otra, tenga conocimiento de la información que se maneje, la comprenda y contribuya a la ampliación de la misma.

Teniendo en cuenta todos los factores posibles a reunir se determina la brecha entre el estado actual y el estado deseado, del individuo en cuestión, sin perder de vista que en el estado real hay que revisar la evaluación del desempeño y la calificación formal del trabajador y en el estado deseado se debe tener en cuenta las competencias que se desean alcanzar y los requisitos del cargo

(Fig. No1), para entonces poder realizar un plan de preparación, capacitación o desarrollo.

Fig. No 1. Diagnostico de Necesidades de Capacitación.



Fuente: Elaborado por las autoras

Teniendo en cuenta las técnicas que existen para determinar las necesidades de capacitación, se decidió que las más factibles a aplicar en las UBPC por las características de las mismas son la encuesta, la conferencia de búsqueda y la investigación documental, combinando unas con otras

Teniendo en cuenta las características de las UBPC en el municipio Pinar del Río, según los análisis realizados, los objetivos de la capacitación para estas deberán ser los siguientes:

1. Crear, mantener y actualizar la cultura y los valores de la organización de manera tal que se transmitan de una generación a otra.
2. Actualizar conocimientos y habilidades necesarios para el mejor desempeño, aumentar la autoestima y la confianza en la experiencia.
3. Resolver problemas, ampliándose la comunicación y la participación directa en los resultados futuros.
4. Consolidar los cambios organizacionales, hacia formas sostenibles de producción, involucrando en el proceso no solo a los directivos sino a cada socio, la familia y la comunidad.
5. Materializar la relación educación – cultura a través del proceso de capacitación.
6. Elaboración de programas de educación cooperativa que respondan a los ejes centrales de dicho proceso, a saber: formación ético, filosófica y doctrinaria, técnica, gerencial y de innovación.

Para realizar la investigación se analizaron 10 UBPC y el tamaño de la muestra a escoger para aplicar las encuestas se determino realizando un muestreo aleatorio simple (MAS), siguiéndose los siguientes principios:

Tamaño de la población	Tamaño de la muestra
50 o menos	al menos 50 %
51 a 100	35% a 50%
101 a 200	20% a 35%
Más de 200	10% a 20%

También se visitó las tres empresas a las que pertenecen las UBPC seleccionadas, el ministerio de la agricultura en el municipio y la provincia, así como la dirección de la escuela provincial de capacitación de la agricultura en Pinar del Río.

Datos obtenidos en la conferencia de búsqueda en las UBPC:

1. En lo relativo a la presencia de las estrategias de capacitación para el periodo, las UBPC, manifiestan la necesidad de su perfeccionamiento.
2. Los cursos que se imparten deben responder a las necesidades, para lograr la preparación y la transmisión de conocimientos.
3. Los directivos y técnicos deben recibir seminarios o conferencias sobre temas a fines con sus especialidades.
4. Los directivos deben concebir el DNC como el elemento de partida para la preparación del personal.
5. Los planes de capacitación deben analizarse en las asambleas de socios,.
6. Para muchos de los integrantes de las UBPC la capacitación es una cuestión de recibir cursos impartidos por un profesor, es preciso admitir la capacitación en el puesto de trabajo y la auto preparación.
7. Todos los socios de las UBPC desean para el futuro contar con mejores técnicas de cultivo y de tratamiento animal como parte de un proceso de capacitación que se les debe dar.
8. Se considera que la capacitación a partir de un buen DNC los puede ayudar a optimizar los resultados de la organización y ha obtener mejores resultados en la división de las utilidades.
9. La formación en valores y principios del cooperativismo debe ser el punto de partida del proceso.

Datos obtenidos en la investigación documental:

1. La evaluación del desempeño en las UBPC es deficiente y las empresas no juegan el papel que les corresponde tal y como se establece en el Decreto-ley 142 sobre las UBPC.
2. Los vacíos en la evaluación del desempeño no permiten tener una referencia para las posibles necesidades formativas.
3. Solo en el 20 % de las UBPC estudiadas se realiza la instrucción periódica y en el 50% la instrucción inicial para trabajadores de nuevo ingreso.

Después de aplicar las diferentes técnicas y evaluar toda la información recopilada se precisaron los contenidos en los que se deben actualizar o profundizar en las diferentes materias, es importante señalar que hay una coincidencia en el 50% aproximadamente de las acciones que proponen los dirigentes para sus subordinados y las que los trabajadores consideran que necesitan, esto manifiesta que hay alineación en los intereses entre ambos grupos, los resultados fueron;

Para los dirigentes:

- ❖ Formación en los valores y principios del cooperativismo
- ❖ Instrucción inicial y periódica.
- ❖ Seminario sobre técnicas de dirección.
- ❖ Seminario sobre procedimientos económicos.

- ❖ Manejo integrado de cultivos.
- ❖ Seminario sobre el plan de prevención.
- ❖ Seminario sobre nuevos sistemas de riego.
- ❖ Curso de sanidad vegetal.
- ❖ Seminario sobre cuidado del medio ambiente.
- ❖ Seminario sobre recursos humanos.
- ❖ Seminario sobre seguridad, salud y medio ambiente del trabajo.
- ❖ Constitución de un equipo de profesionales de las propias entidades que se formen con las habilidades y competencias requeridas para replicar la educación cooperativa, es decir, un grupo de formación de formadores

Para los trabajadores:

- Instrucción inicial y periódica.
- Alcanzar el nivel medio superior.
- Formación sobre valores y principios del cooperativismo
- Alcanzar el nivel medio.
- Alcanzar nivel superior.
- Seminario sobre recursos humanos.
- Curso sobre conservación de alimentos.
- Seminario sobre medios biológicos.
- Seminario sobre seguridad, salud y medio ambiente del trabajo.
- Manejo integrado de cultivos.
- Conferencia sobre la administración cooperativa.
- Seminario sobre procedimientos económicos.
- Curso sobre abonos y fertilizantes.
- Seminario sobre plan de prevención.

Como puede apreciarse las demandas de los encuestados están relacionadas fundamentalmente con la formación en cooperativismo en función de la reconversión de la actividad de las UBPC, incluyendo lo referente a cursos de dirección, lo anterior evidencia la necesidad de los directivos y trabajadores de estar preparados en áreas de trascendental importancia para el desarrollo, a partir de una base sólida de conocimientos, herramientas y habilidades, que se traducen en actuación responsable con la sociedad.

En sentido general, existen un grupo de deficiencias y necesidades de capacitación en las organizaciones analizadas, que constituyen el insumo de información para la elaboración del plan de capacitación de cada una de ellas en función de la estrategia de formación y capacitación diseñada.

CONCLUSIONES.

Los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación en las UBPC de Pinar del Río, arrojaron una serie de problemas, internos y externos, en el proceso de formación y capacitación.

La aplicación de un correcto DNC en las UBPC, permitió conocer las deficiencias a las cuales se está enfrentando el proceso de formación y capacitación, permitiendo la elaboración del plan resultante del DNC.

Se tomaron las medidas para superar y mantener activo un proceso de retroalimentación que haga más efectivo el desarrollo de la formación de los recursos humanos en las UBPC.

El resultado del diagnóstico, como paso de la estrategia de formación en las UBPC, permitió elevar la preparación de sus directivos, socios, familia y la comunidad, propiciando un ambiente favorable para alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia económica, productiva y social de dichas entidades.

El DNC es un elemento esencial para la realización exitosa de la estrategia de capacitación.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Alfonso, J. L., "Modelo de Gestión de la responsabilidad social cooperativa directa. Estudio de caso en la CPA Camilo Cienfuegos". Tesis en opción del grado de Doctor en Ciencias Económicas. Comisión Nacional de Grado Científico, Ciudad de La Habana, Cuba, 2009.
2. Comisión Político-Económica, Comité Central del Partido, "Medidas para impulsar la Producción Agropecuaria", La Habana, Cuba, 2007.
3. Consejo de Ministros, Decreto-Ley 142 de septiembre de 1993, Sobre la creación de las Unidades Básicas de Producción Cooperativa, publicado en la Gaceta Oficial de la República, La Habana, Cuba, enero, 1994.
4. Labrador, Odalys y Colectivo de Autores: Tendencias actuales de la Educación Cooperativa. UPR. 2006.
5. Labrador, O. y colectivo de Autores: Gestión de Recursos Humanos en las cooperativas: Un Nuevo Paradigma en la realidad latinoamericana. UPR.
6. Labrador, O. y colectivo Proyectos de capacitación para el sector cooperativo. UPR.2077
7. Labrador, O. y colectivo Cooperativas y Socialismo: Una mirada desde Cuba Editorial Caminos, La Habana. 2011
8. Murillo Jorge, M. Intervención en la clausura del X Congreso de la ANAP, efectuado en la Sala Universal de las FAR, el 16 de mayo. Publicado en el Periódico Granma, Cuba. 2010
9. Petriella, A. Cooperativismo. Ayer, hoy y siempre. Editorial Idelcoop. 2008