

PROPUESTA DE SISTEMA DE ENTRENAMIENTO EN LA GESTIÓN DE NEGOCIOS PARA LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA DEL MUNICIPIO DE CÁRDENAS

MSc. Mabelys R. Toledo Rodríguez, Ing. Mayda Valenzuela Ramírez, Lic. Dania Sabater Fernández, Lic. Alicia Rodríguez Bueno

*Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Filial
Universitaria Municipal “Aida Pelayo Pelayo”, Jefa del
departamento de Ciencias técnicas, económicas e informática
Céspedes e/t Tenería y Fomento, Cárdenas, Matanzas, Cuba.*

Resumen.

El presente trabajo tiene como objetivo: proponer un sistema de entrenamiento en la gestión de negocios para el trabajador por cuenta propia en Cárdenas; el mismo fue elaborado sobre la base de un problema adecuadamente formulado. Se aplicaron métodos y técnicas para el estudio entre los que se encuentran métodos empíricos y prácticos de investigación, así como herramientas para la obtención de información, además de diagnosticar la necesidad de preparación del trabajador por cuenta propia y proponer un sistema de entrenamiento para la elevación de su desempeño, cuya aplicación será de un valor inestimable para los trabajadores de esta actividad, pudiéndose extender a otras formas de empleo aprobadas en los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido. Se concluye que esta propuesta permite organizar la preparación de los trabajadores por cuenta propia con la finalidad de manejar eficientemente sus negocios.

Palabras claves: *sistema, entrenamiento, trabajo por cuenta propia, gestión, negocio, eficiente.*

Introducción

A raíz del incremento de la actividad por cuenta propia, a las oficinas de administración tributaria les corresponde velar por el correcto pago de los tributos al fisco, necesitando la implementación de procedimientos que estipulen la contribución de los trabajadores de forma controlada y que puedan ofrecer información lo más confiable posible.

Se hace necesario entonces que se prepare a este inmenso sector, de una forma organizada y rápida pues se necesita adquieran habilidades básicas para el desarrollo de sus actividades.

En este sentido se sugiere una forma dinámica de adquirir conocimientos demandados por esta nueva forma de empleo, entonces es donde se considera el entrenamiento como medio desarrollador de la fuerza de trabajo.

El entrenamiento no es más que la educación profesional institucionalizada o no, que tiene como objetivo preparar al hombre para la vida profesional. Comprende tres etapas interdependientes, pero perfectamente distintas:

- la que prepara al hombre para la profesión: formación profesional;
- la que adapta al hombre para una función: entrenamiento; y
- la que perfecciona al hombre para una carrera: perfeccionamiento o desarrollo profesional

Conociendo que el amplio sector de trabajadores por cuenta propia no tiene, en su mayoría, una preparación adecuada en el mundo empresarial, se hace necesario preparar a este personal para que gestionen sus negocios de forma que obtengan utilidades y de esta forma puedan ingresar al presupuesto del Estado lo convenido con la ONAT.

Problema de investigación

¿Cómo contribuir a la preparación del trabajador por cuenta propia, para que gestione eficientemente sus negocios de forma que obtengan utilidades y puedan ingresar al presupuesto del Estado lo convenido con la ONAT?

Por lo tanto el *objetivo* de este trabajo persigue: proponer un proyecto para entrenar en la gestión de negocios al trabajador por cuenta propia del municipio de Cárdenas.

Desarrollo

El trabajo por cuenta propia en Cuba. Necesidad e importancia

La economía cubana en los últimos años ha presentado un conjunto de limitaciones que no se deben en su totalidad al Bloqueo Económico de los Estados Unidos contra Cuba ni a problemas climatológicos, ni a la crisis financiera internacional, que tienen un peso importante, si no en una medida importante a ineficiencias en la actividad económica del país.

Limitaciones

- Incapacidad para enfrentar el déficit de la cuenta financiera de la balanza de pagos.
- Excesiva carga de servicios a los cuales el Estado no puede dar respuesta y pueden ser atendidos por el sector no estatal.
- Baja productividad del trabajo y correlación salario medio productividad en las empresas estatales.
- Exceso de gratuidades.
- Ineficiencia generalizada en la mayoría de las empresas.

Medidas tomadas por el país que permitan:

- Cumplir con los compromisos externos y revertir el saldo negativo de la cuenta corriente de la balanza de pagos. Sustitución de importaciones y fomento de las exportaciones.
- Disminuir el déficit presupuestario reduciendo los gastos del presupuesto sin afectar la eficiencia de los servicios de salud, educación y otros.
- Incrementar la eficiencia económica en general y del proceso inversionista en particular
- El crecimiento del PIB
- Elevar paulatinamente el poder adquisitivo y el nivel de vida de la población
- Otros

Estrategia a seguir, plasmada en los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido

1. Eliminar las plantillas infladas en todas las esferas de la economía.
2. Desarrollar un proceso de reestructuración del empleo y los salarios incorporando formas no estatales de gestión. Ampliando y estimulando las diferentes modalidades del trabajo por cuenta propia
3. Garantizar que el trabajo sea la forma fundamental de obtención de los ingresos.
4. Incrementar la productividad del trabajo
5. Elevar la disciplina y el nivel de motivación del salario
6. Eliminar el igualitarismo en los mecanismos de distribución y redistribución del ingreso.
7. Eliminar gratuidades indebidas

Dentro de las estrategias a seguir se encuentra la revitalización del trabajo por cuenta propia, por lo que se hace necesario conocer el concepto de este tipo de empleo

Trabajador por cuenta propia (individual) Tiene patrimonio propio, como persona individual, no se crea una entidad independiente de su dueño y por lo tanto responde ante terceros y el propio estado como persona natural, es decir la actividad económica que realiza y el propio dueño constituyen una sola entidad.

Puede contratar personal y por lo tanto paga salarios, impuesto sobre la fuerza de trabajo y aportes a la seguridad social.

Por la importancia que tiene la concepción de entrenamiento para la investigación, a continuación se exponen aspectos esenciales para su conocimiento.

El entrenamiento. Medio desarrollador de la fuerza de trabajo

La palabra entrenamiento tiene muchos significados. Algunos especialistas en administración del personal consideran el entrenamiento como un medio para desarrollar la fuerza de trabajo dentro de los cargos particulares (Yoder, 1956). Otros lo interpretan más ampliamente y consideran el entrenamiento como un adecuado desempeño en el cargo y extienden el concepto a una nivelación intelectual a través de la educación general.

El entrenamiento se orienta a los trabajadores, son proyectados a corto plazo y buscan un propósito definido y específico, (Campbell, 1971).

La naturaleza del proceso de entrenamiento, cuando es vista como serie de procedimientos para ser posible la adquisición de habilidades, conocimientos o actitudes, sugiere un modelo del sistema abierto de aquello que es involucrado. Como se observa en la figura 1, los componentes del modelo son bastante parecidos a los componentes conocidos de la teoría de sistemas, como:

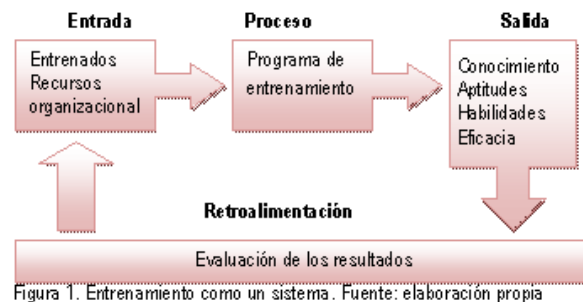


Figura 1. Entrenamiento como un sistema. Fuente: elaboración propia

Propuesta de sistema de entrenamiento para los trabajadores por cuenta del municipio de Cárdenas

El entrenamiento es el acto intencional de proporcionar los medios para hacer posible el aprendizaje. Aprendizaje es el fenómeno que surge dentro del individuo como resultado de los esfuerzos de ese mismo individuo. El aprendizaje ocurre día a día y en todos los individuos. El entrenamiento es intentar orientar esas experiencias de aprendizaje en sentido positivo y benéfico, complementarlas y reforzarlas con una actividad planeada, para que los individuos en todos los niveles de la empresa puedan desarrollar más rápidamente sus conocimientos y aquellas actitudes y habilidades que lo beneficiarán tanto como a la misma empresa. Es así como el entrenamiento cubre una secuencia programada de eventos, que pueden ser visualizados como un proceso continuo con ciertas limitaciones y ventajas.

Con relación a los aspectos prácticos del entrenamiento, existen tres condiciones básicas que deben ser examinadas:

1. ¿Cuáles son las necesidades de entrenamiento? ¿Cuáles los objetivos?

2. ¿Cuál es el contenido y los métodos de entrenamiento que deben ser aplicados?
3. ¿Cómo deberán ser evaluados los resultados del entrenamiento?

Teniendo en cuenta lo antes expuesto y lo referente al entrenamiento presentado anteriormente, se está en condiciones de mostrar el sistema de entrenamiento propuesto, el cual se muestra en la figura 2.

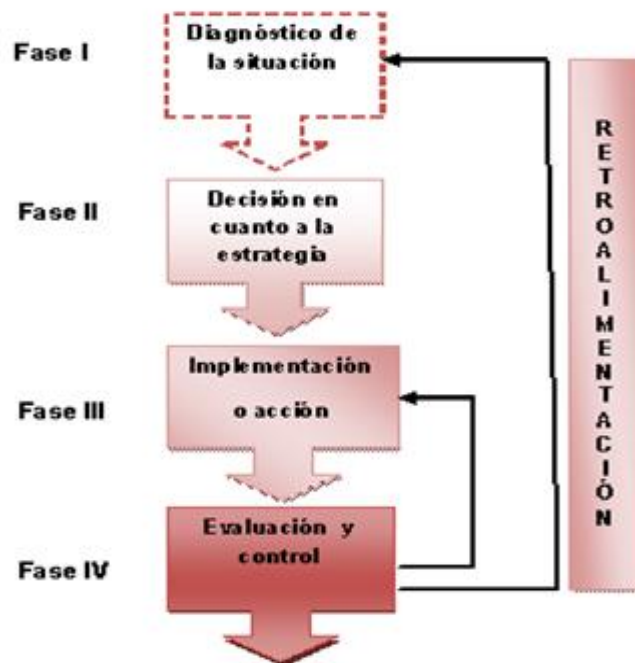


Figura 2. Fases del sistema de entrenamiento. Fuente: elaboración propia

Resultados: Fase I. Diagnóstico de la situación

En esta fase se realizó la entrevista expuesta en el anexo 1, obteniendo los resultados siguientes:

De un total de 133 actividades por cuenta propia y de 12736 trabajadores, se seleccionaron 6 actividades y 639 trabajadores, la selección se realizó teniendo en cuenta los criterios siguientes:

- los resultados en el negocio;
- las habilidades en el llenado de la documentación exigida por la ONAT;
- el nivel de contribución según su actividad

Las actividades seleccionadas se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Actividades seleccionadas para aplicación de encuesta

Actividades	Total de trabajadores
Barbero	57
Manicurista	82
Peluquería	21
Artesanos	281
Servicios gastronómicos	29
Cafetería	169
Total	639

Fuente: elaboración propia

Se realizaron las encuestas a los trabajadores por cuenta propia seleccionados (anexo 2). En el gráfico 1 se muestra los resultados en porcentaje de las encuestas aplicadas.

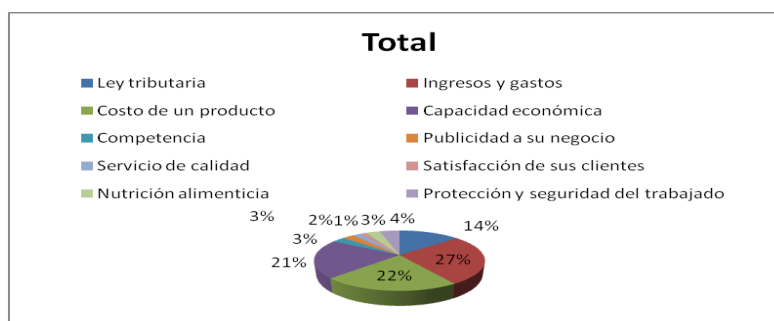


Gráfico 1. Resultados en porcentaje de las encuestas. Fuente: elaboración propia

Con los resultados presentados se puede concluir que las temáticas más urgentes para la preparación de los trabajadores por cuenta propia son:

- El estudio de factibilidad económica del negocio.
- Determinación de los costos de un producto.
- Cómo calcular ingresos y gastos

La otra parte de la encuesta contemplaba el interés de los trabajadores por cuenta propia para ser preparados, el tiempo que sugieren para llevar a cabo esta preparación y la frecuencia, obteniendo como resultados los representados en la tabla 2.

Tabla 2. Resultados de la encuesta

Interés en ser preparados	73%
----------------------------------	------------

Tiempo	2 horas
Frecuencia	semanal

Fuente: elaboración propia

Es importante agregar que en su gran mayoría opinan que el período de duración en cada temática no debe rebasar los dos meses.

Conocidos los resultados de la fase I se pasa a exponer los resultados de la fase II

Resultados. Fase II. Decisión en cuanto a la estrategia

Teniendo en cuenta las interrogantes realizadas anteriormente y los resultados de los instrumentos aplicados se expone en la figura 3, los puntos para la programación del entrenamiento.

1. El entrenamiento se debe planificar teniendo en cuenta que los resultados de la encuesta plantean necesidad de preparación en:
 - Ley tributaria (normas, decretos y resoluciones)
 - En el calculo del costo de un producto
 - Llenado del libro de ingresos y gastos
 - Estudia la capacidad económica de sus negocios

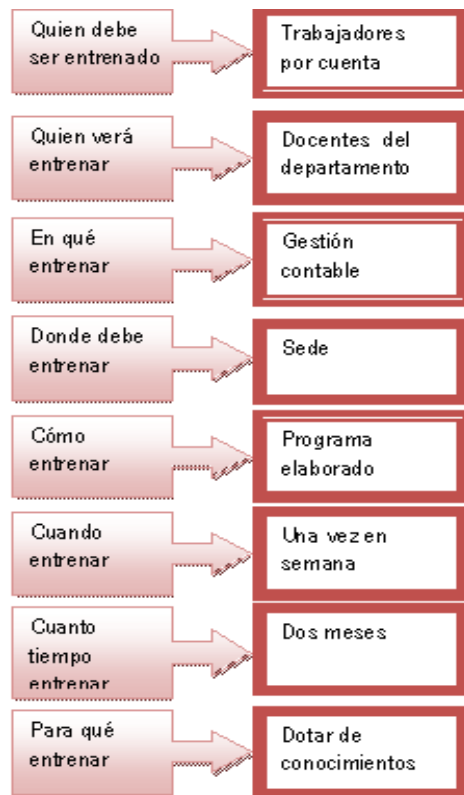


Figura 3. Principales puntos de una programación de entrenamiento a partir de los resultados de los instrumentos aplicados

2. Se define claramente el objetivo del entrenamiento el cual en este caso específico va encaminado a elevar la preparación del trabajador por cuenta propia para lograr una gestión eficiente que permita obtener utilidades e ingresar al presupuesto del Estado lo convenido con la ONAT.
3. Mediante lo establecido en la Resolución 386 del 2010 del Ministro de Finanzas y Precios se realiza un análisis de los aspectos más importante a dominar por los trabajadores por cuenta para de esta forma dividir el programa en módulos.
4. Se determinó que el curso de entrenamiento debía ser un curso básico para que sólo se introdujeran elementos necesarios para el desempeño del trabajo, además de tener en cuenta el nivel educacional de los entrenados.
5. Los métodos seleccionados son el expositivo, el de elaboración conjunta e investigativo teniendo en cuenta que se darán informaciones de forma general en cada materia a conocer y posteriormente con ejemplos practico del trabajo de los cuenta propistas.
6. Las actividades se realizarán en el gabinete metodológico de la filial universitaria.
7. El entrenamiento se realizará en dos meses en el horario de 4 a 6 de la tarde.
8. Al finalizar el curso se aplicará una evaluación práctica para conocer la trasformación sufrida por los estudiantes, además se realizará una encuesta a docentes, alumnos y grupo gestor del proyecto, para de esta forma verificar los puntos críticos que demanden ajustes o modificaciones en el programa para mejorar su eficacia.

Fase III. Implementación o acción

Establecidos los objetivos del entrenamiento en función de las necesidades diagnosticadas y elaborado el programa, se pasa a la ejecución o sea ponerlo en práctica.

La ejecución del entrenamiento dependerá principalmente de un grupo de factores que ya han sido garantizados en etapas anteriores entre los que se encuentran los siguientes:

1. El programa está adaptado a las necesidades diagnosticadas a través de encuestas aplicadas a trabajadores por cuenta propia y personal implicado en esta tarea.
2. El material de enseñanza es preparado cuidadosamente teniendo en cuenta el estado actual del grupo y el estado deseado según sus conocimientos, habilidades y nivel de escolaridad, así como tipo de trabajo que desarrollan.
3. La calidad y preparación de los instructores es importante para esta fase pues debe tener conocimientos probados, facilidad en las relaciones humanas, motivación por la función, raciocinio, didáctica y exposición fácil.
4. Los aprendices que iniciarán la puesta en práctica del proyecto son seleccionados adecuadamente en función de las formas y contenidos de los programas y de los objetivos de entrenamiento.

Fase IV. Evaluación y control

Se determinará si las técnicas empleadas son más efectivas que otras que podrían ser consideradas.

Se espera con la puesta en práctica de este método de preparación del personal que aumente la eficacia organizacional, además de contribuir a aumentar las habilidades de las personas, elevar del conocimiento, cambios de actitud y comportamiento.

Para evaluar la eficacia del entrenamiento se propone aplicar el método de comparación de la situación actual con la anterior y mediante la verificación.

Si la evaluación arrojó resultados satisfactorios se puede volver a ejecutar el entrenamiento de forma periódica en los mismos individuos o en otros individuos.

Si los resultados de la evaluación son insatisfactorios se debe realizar un reinventario de las necesidades o corrección del diagnóstico.

Conclusiones

A partir de la puesta en práctica de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido, se muestra la necesidad e importancia del trabajo por cuenta propia para garantizar la economía del país y la producción de bienes y servicios, ya que el mismo permite la eliminación de plantillas infladas y elevar paulatinamente el poder adquisitivo y el nivel de vida de la población. En el trabajo se presentan las fases a tener en cuenta para la puesta en práctica de un sistema de entrenamiento al personal que trabaja por cuenta propia, permitiendo organizar la preparación de los trabajadores de este sector, con el objetivo de

manejar eficientemente sus negocios sobre la base del análisis de sus ingresos y gastos, herramienta esta que se irá enriqueciendo de las experiencias propias de esta actividad.

Bibliografía

Chavienato, I. *Administración de Recursos Humanos*. V-I, Ed. Félix Varela. La Habana, Cuba, 2009

Eiranova, Miguel. *Cuánto vale su empresa*. Revista Gestión, Volumen 3, Nro. 5, Buenos Aires, septiembre-octubre. 1998

European Venture Capital Association. *Raising Venture Capital in Europe: An Entrepreneurs's Guide Book*, EVCA. 1997

Garry Mitchell. *Manual del capacitador grupo editorial Ibero América SA de CV*, 1995

Godet, Michael. *De la anticipación a la acción*. Manual de prospectiva y estrategia, Ed. Marcombo, Barcelona. 1993

Maldonado, R. *Estudio de la Contabilidad General*, Capítulos 16, 18 y 20, Universidad de la Habana, Cuba, 1993

Martin, Michael. *Managing Innovation and Entrepreneurship in Technology Based Firms*. 1994

Ministerio de Fianzas y Precios. *Resolución No. 21/1996. Impuesto sobre los Ingresos Personales en pesos cubanos (CUP)*. 1996.

Ministerio de Finanzas y Precios. *Resolución No.386/2010. Norma específica de la contabilidad de la actividad: trabajo por cuenta propia*. Gaceta Oficial de la República de Cuba, 2010.

Ministerio de Finanzas y Precios. *Ley No. 73 del Sistema Tributario*. Gaceta Oficial de la República de Cuba. La Habana, Cuba 1994

Ministerio de Finanzas y Precios. *Resolución No. 24/1995 del: Impuesto sobre los Ingresos Personales en pesos cubanos convertibles (CUC)*. La Habana, Cuba, 1995.

Ministerio de Finanzas y Precios. *Normas Cubanas de Contabilidad, Resolución 235/2005*. La Habana, Cuba. 2005.

Ministerio de Finanzas y Precios. *Resolución No. 298/2011: Normas Relativas al Pago de los Impuestos sobre los Ingresos Personales, sobre las Ventas, sobre los Servicios Públicos y sobre la Utilización de la Fuerza de Trabajo y las referentes al pago de la Contribución a la Seguridad Social por los Trabajadores por Cuenta Propia*. Gaceta Oficial de la República de Cuba, La Habana, Cuba .2011.

Partido Comunista de Cuba. *Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido Comunista de Cuba*, VI Congreso del PCC, La Habana, Cuba. 2011

Anexo No. 1

Guía de entrevista a los directivos de las entidades implicadas

Objetivo: Conocer el criterio que sobre el trabajo por cuenta se tiene, además de las necesidades de los mismos.

Lugar: entidades implicadas

Líneas de discusión:

- Necesidades de los trabajadores por cuenta propia.
- Calidad de las informaciones que se les exige.
- Sectores con más necesidades de preparación.
- Nivel de preparación para enfrentar los negocios

Anexo No. 2

Encuesta a trabajadores por cuenta propia seleccionados

Estamos realizando un diagnóstico sobre su conocimiento, como trabajador por cuenta propia, acerca de lo que usted necesita para hacer su negocio rentable.

A continuación se le presenta una serie de preguntas sobre el tema. Los números indicarán las posibles repuestas donde:

1- Excelente, 2- Muy bien, 3- Bien, 4-Regular, 5- Nada

11 ¿Le interesa ser capacitado? SI _____ NO _____.

12- marque con una X el tiempo y frecuencia que usted recomienda para la capacitación:

Una vez en semana 45 minutos _____

Dos veces en semana 45 minutos _____

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Conoce la ley tributaria (normas, decretos, resoluciones)					
2	Sabe llenar el libro de ingresos y gastos					
3	Sabe cómo calcular el costo de un producto					
4	Estudia su capacidad económica					
5	Conoce cómo mantener su negocio como líder en la competencia					
6	Sabe cómo hacerle publicidad a su negocio					
7	Conoce cómo brindar un servicio de calidad					
8	Conoce cómo evaluar la satisfacción de sus clientes					
9	Conoce sobre nutrición alimenticia					
10	Conoce sobre la protección y seguridad del trabajador					

Muchas gracias por su colaboración

Fuente: elaboración propia