



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
INSTITUTO SUPERIOR MINERO METALÚRGICO  
“Dr. ANTONIO NUÑEZ JIMÉNEZ”  
CENTRO DE ESTUDIOS PEDAGÓGICOS**

**TESIS PRESENTADA EN OPCIÓN AL TÍTULO ACADÉMICO DE MÁSTER EN  
EDUCACIÓN SUPERIOR**

**TÍTULO: Propuesta de un curso de capacitación sobre sistema de costos en la  
Empresa Estatal Socialista Productora de Alimentos del municipio Mayarí**

**Autor: Lic. Martha Lilia Chacón Magaña**

**2013**



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
INSTITUTO SUPERIOR MINERO METALÚRGICO  
“Dr. ANTONIO NUÑEZ JIMÉNEZ”  
CENTRO DE ESTUDIOS PEDAGÓGICOS**

**TESIS PRESENTADA EN OPCIÓN AL TÍTULO ACADÉMICO DE MÁSTER EN  
EDUCACIÓN SUPERIOR**

**TÍTULO: Propuesta de un curso de capacitación sobre sistema de costos en la  
Empresa Estatal Socialista Productora de Alimentos del municipio Mayarí**

**Autor: Lic. Martha Lilia Chacón Magaña**

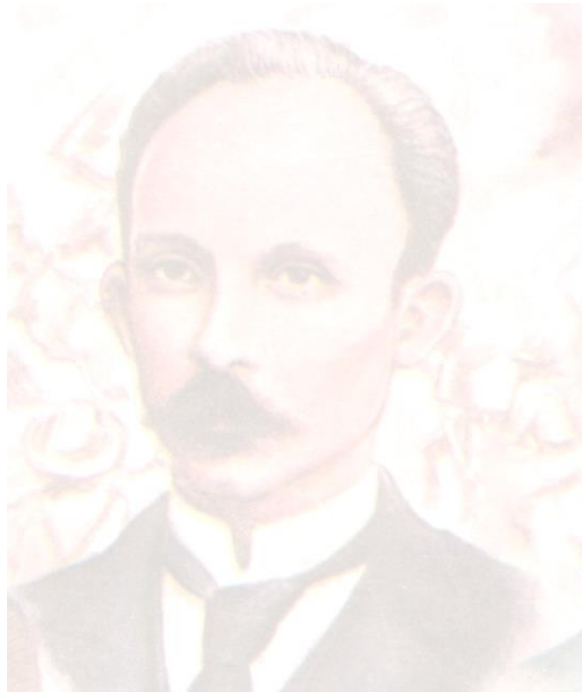
**Tutor: MSc. Ricardo M. Vinardell García**

**2013**

## **PENSAMIENTO**

“Conocer un problema es ya más de la mitad de su resolución: la mente humana, por esencial virtud, acude con súbita revelación al remedio de un mal, tan pronto como lo conoce.”

**José Martí**



## **AGRADECIMIENTOS**

La autora ofrece su eterno agradecimiento a todos los que de una forma u otra contribuyeron material y espiritualmente con la realización de este trabajo

¡Gracias!

## **DEDICADORIA**

A la Revolución

A Fidel

A mi madre, hermanas e hijas

Por todo el amor y ayuda prestada

## **RESUMEN**

La Empresa Estatal Socialista (EES) Productora de Alimentos Mayarí, opta por la condición de convertirse en una organización de aprendizaje permanente, para lograrlo debe elevar la efectividad en la capacitación y desarrollo de todos los trabajadores, con alto impacto en la productividad, eficiencia y calidad de la misma.

Las insuficiencias de este proceso en la misma, manifiestas a través de las entrevistas, recorridos e intercambios efectuados con trabajadores y directivos, originaron la necesidad de la propuesta de una estrategia de capacitación, para contribuir a la elevación de los resultados económicos alcanzados por su colectivo laboral, el cual se encuentra empeñado en elevar el reconocimiento de su pueblo.

Tomando en consideración lo planteado anteriormente y para dar solución al problema de cómo favorecer la capacitación sobre el sistema de costos en la EES Productora de Alimentos en Mayarí.

El trabajo se sustenta en los fundamentos teóricos, y prácticos, los que se constatan en las evidencias asumidas durante el proceso de la propia investigación. Se identifican las principales deficiencias que entorpecen la calidad del proceso de capacitación del personal de contabilidad asociadas en principio a las insuficiencias emanadas de su estrategia de capacitación en el área económica, de lo cual se deriva la propuesta de un curso sobre sistema de costos que permite contribuir a la solución de dicho problema.

El proceso de validación a través del criterio de especialistas y de usuarios, demuestra la factibilidad de su aplicación así como la elevación de la capacidad de trabajo de sus trabajadores.

<b>INDICE</b>	<b>Pág.</b>
INTRODUCCION	1
CAPITULO 1: FUNDAMENTO TEÓRICO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA ESTATAL SOCIALISTA.	8
1.1 Análisis del proceso tendencial de la capacitación.	8
1.2 Desarrollo del proceso de capacitación en Cuba.	14
1.3 La capacitación en el municipio Mayarí	17
1.4 Antecedentes históricos de la contabilidad de costo	24
CAPITULO II: PROPUESTA DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN PARA TRABAJADORES Y DIRECTIVOS DE LA EES PRODUCTORA Y DISTRIBUIDORA DE ALIMENTOS DE MAYARÍ	25
2.1 Caracterización de la EES Productora y Distribuidora de Alimentos Mayarí	25
2.2 Propuesta de curso de capacitación a los trabajadores de la EES Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí	32
2.3 Validación del curso a través de talleres.	50
2.4 Análisis de la efectividad de la propuesta del curso de capacitación sobre el sistema de costo EES Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí.	51
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	55
BIBLIOGRAFIA	56
ANEXOS	

## INTRODUCCIÓN

La educación tiene como encargo social, formar hombres y mujeres que dominen los frutos de la civilización científico-tecnológica, que sean portadores de valores éticos y estéticos y al mismo tiempo creadores e innovadores, cuestión que revitaliza los procesos de transformación. Los nuevos retos que dimanen de los escenarios globales y regionales, así como de nuestras realidades, caracterizadas por las posibilidades de ascender cultural y espiritualmente a través de los estudios y la atención de la sociedad, son de vital importancia para estos fines.

Es necesario considerar que la educación representa un proceso social complejo, de carácter histórico concreto y clasista, mediante el cual tiene lugar la transmisión y apropiación de la herencia cultural acumulada por el ser humano. De hecho, los contenidos de la cultura son cada vez más contradictorios y diversos. Por ello no es solo pertinente a los centros de estudios de los diferentes niveles de enseñanza, sino que va más allá, precisamente en el proceso productivo, donde el hombre pone en práctica los conocimientos adquiridos para desempeñarse en su vida laboral, debe dotarse de herramientas que propicien su desempeño con un máximo de calidad, responsabilidad que descansa en los hombros de quienes dirigen las diferentes esferas de la producción y los servicios.

Este es un proceso, que se debe llevar a cabo con la intención de orientar y capacitar a los productores para que dispongan de los conocimientos necesarios y puedan hacer uso de la ciencia y la técnica en el logro de una sostenibilidad y soberanía productiva, con altos rendimientos productivos y elevados valores morales, acorde con los principios de la sociedad socialista que se construye y particularmente, en respuesta a los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución.

Por consiguiente, elevar la eficiencia productiva de los colectivos laborales, constituye una necesidad para el desarrollo de Mayarí y particularmente en la EES<sup>1</sup> Productora y Distribuidora de Alimentos la cual desempeña un rol fundamental en el desarrollo del



programa integrador que se viene implementando, ya que está directamente relacionada con la producción de alimentos para el pueblo mayaricero.

Esto implica eliminar concepciones arraigadas, modificar actitudes y prácticas consolidadas durante años y la construcción de nuevas formas de enfrentar la labor que se desempeña cotidianamente por los empresarios.

Consecuentemente, a los cuadros de la EES<sup>1</sup> Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí, le corresponde el reto de crear una atmósfera de confianza, seguridad y empatía, con sus trabajadores para organizar situaciones de aprendizaje basadas en problemas reales, significativos, apoyar a los productores para que acepten los retos del aprendizaje como única alternativa de perfeccionar los resultados económicos y en particular lograr que aprendan a identificar y resolver los problemas de cada puesto de trabajo, propiciar la participación de todos los miembros del centro en la búsqueda de soluciones, crear espacios de autoconocimiento y necesidades de aprendizaje donde los productores se entrenen en la auto-reflexión y aprendan a observarse, interrogarse, analizar alternativas y consecuencias emprendiendo acciones creativas y desarrolladoras que permitan su desarrollo prospectivo tanto individualmente como a nivel empresarial.

La planificación estratégica de los recursos humanos, término muy en boga, debe responder a un diagnóstico de necesidades de capacitación y formación. Este diagnóstico facilita que la empresa pueda crear un proyecto de capacitación para sus trabajadores y dirigentes, en búsqueda de una mayor eficiencia y calidad en el desempeño de sus labores técnicas en el área económica. La primera parte del trabajo, resume el diseño de la investigación a partir de la consideración de la definición del problema de estudio.

En los últimos años, el factor humano en las empresas ha ido cobrando cada vez mayor importancia, a tal punto que se afirma que “él es la empresa”. En la sociedad del conocimiento a la que nos dirigimos, las personas son una fuente de creación de valor más importante que las cosas. Esto ha determinado una fuerte necesidad de cambio en las formas de gestionar el capital humano, no aceptarlo, sería un error de elevados costos. Las tendencias en la Gestión de Recursos Humanos se dirigen a la gestión del conocimiento, a la creación de entornos organizativos donde los cursitas logren desarrollar sus capacidades y potencialidades, donde se construyan espacios propicios para la

comunicación, el trabajo en equipo, y sobre todo, se diseñen sistemas participativos que animen la creatividad y el compromiso de todos con la mejora continua de la organización. Hoy, optimizar el capital humano significa expandir los conocimientos, habilidades y capacidades de cada trabajador y alinearlos con los objetivos de la organización.

La importancia del tema es corroborado en el Lineamiento # 200 de la política económica y social del partido y la Revolución donde se plantea: Desarrollar un sistema integral de capacitación en correspondencia con los cambios estructurales, dirigidos a la formación y recalificación de los jefes y trabajadores en materia de agronomía, veterinaria, tecnología industrial y de los alimentos, economía, administración y dirección, dentro del cual se incluyan los aspectos relacionados con la gestión cooperativa y ambiental”.

De lo anteriormente planteado, se deduce que la capacitación de los recursos humanos es una premisa para el logro de una dirección científica de los procesos y la elevación de la eficiencia de las empresas socialistas ya que solo elevando el nivel de satisfacción de las necesidades de la población, se estará en condiciones de consolidar las acciones dirigidas al perfeccionamiento del modelo socialista cubano.

Un importante paso del proceso de capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos, la Determinación de Necesidades de Capacitación, como punto de partida para el diseño de estrategias de preparación del personal que favorezcan el desarrollo organizacional. De ahí que se plantee que “la búsqueda de necesidades de capacitación no es mucho más que la clarificación de las demandas educativas para los proyectos prioritarios de una empresa”. (Carribero, Garrula Adriana y Col).

El municipio no ha estado exento de la necesidad de gestionar mejor el conocimiento en las organizaciones laborales. Las transformaciones de la empresa cubana actual, encaminada al perfeccionamiento de su gestión y al logro de la eficiencia económica, no serían posibles sin una adecuada política de capacitación de los trabajadores, ejecutores principales de tales transformaciones.

Por estas razones, tanto la RM 29/06, emitida por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social con fecha 12 de enero de 2006, como las Normas Cubanas de Gestión de los Recursos Humanos, plantean que “La capacitación y el desarrollo de los trabajadores en

las organizaciones se basa en el diagnóstico de las necesidades de capacitación de cada trabajador y tiene que tener como fin el cumplimiento de los objetivos y la estrategia de la organización.” (Morales Cartaya, Alfredo, 2006) La EES Productora y Distribuidora de Alimentos afronta el reto de dirigir los recursos económicos y los esfuerzos humanos en función de alcanzar las competencias que necesita cada trabajador para ser más eficaz y eficiente en su puesto de trabajo. Esto garantiza que la preparación y desarrollo de nuestros recursos humanos sea realmente una inversión.

La ineficiente capacitación, influye negativamente en los resultados económicos en la EES Productora y Distribuidora de Alimentos en los últimos años, por lo que no existe un adecuado control, de los costos ejecutados en la producción de alimentos incrementándose por diferentes conceptos, esta realidad justifica la necesidad de concebir una adecuada capacitación y crear una herramienta de trabajo, que permita mayores resultados.

En la determinación de las causas que originan el problema se pudo constatar que:

- La empresa no dispone de un manual de costos para la regulación y control de los procedimientos.
- No se dispone de modelos relacionados con el control y el cálculo de los costos, lo que implica poco dominio sobre los mismos.
- No existe un análisis sistemático de las desviaciones de gastos.
- Resulta difícil la descentralización de los costos por las constantes modificaciones, lo cual dificulta el comportamiento real de los mismos.
- El presupuesto no constituye un instrumento de apoyo a la actividad de planificación.

Más preocupante aun es la preparación del personal encargado de la actividad, el cual carece de los conocimientos necesarios para la confección e interpretación del modelaje. En concordancia con lo anterior se determina la necesidad de mejorar la producción en la EES<sup>1</sup> Productora de alimentos para que ofrezca mejoras en el resultado económico final.

Teniendo en cuenta las insuficiencias detectadas en todo el proceso, se propone solucionar el siguiente **problema científico**: ¿Cómo favorecer la capacitación sobre el sistema de costos en la EES Productora de Alimentos en Mayarí para propiciar alcanzar mayores rendimientos productivos?

Por lo que se declara como **objeto de la investigación**: El Proceso de capacitación para la EES Productora de Alimentos en Mayarí

Como **campo de investigación**: Capacitación de los trabajadores y directivos de la EES Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí

La investigación persigue el siguiente **Objetivo General**:

Diseñar un curso de capacitación sobre sistemas de costo en la EES Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí.

#### **Objetivos específicos:**

1. Diagnosticar el nivel de efectividad del plan de capacitación que tiene EES Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí.
2. Determinar las insuficiencias cognitivas que tienen los recursos humanos de la EES Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí.
3. Diseñar un plan de capacitación sobre sistemas de costos para la EES Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí.
4. Evaluar la efectividad de la implementación del plan de capacitación que tiene EES Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí a partir de los avances económicos obtenidos al cierre del año 2012.

Y como **Hipótesis**: Si se capacita al personal en la EES Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí, en el sistema de costo, se eleva el nivel de conocimientos de sus trabajadores, lo que permitirá el mejoramiento de la eficiencia económica, su gestión y la satisfacción de las necesidades de la población a partir de su objeto social.

#### **Tareas científicas:**

- 1- Analizar el enfoque tendencial del proceso de capacitación en las empresas socialistas cubanas.

- 2- Diagnosticar el nivel de efectividad del plan de capacitación que tiene EES Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí, así como las insuficiencias cognitivas que tienen los recursos humanos de la EES Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí.
- 3- Diseñar un plan de capacitación para la EES Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí.
- 4- Evaluar la efectividad de la implementación del plan de capacitación que tiene EES Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí a partir de los avances económicos obtenidos al cierre del año 2012.

Para resolver las tareas planteadas anteriormente, fue necesario utilizar los siguientes métodos de investigación:

#### **Métodos teóricos:**

El **análisis y la síntesis**: Para el estudio de la bibliografía consultada y hacer la valoración de los límites de las investigaciones sobre la capacitación.

La **inducción y deducción**: permitió analizar la realidad y perspectiva del objeto de investigación desde lo general a lo particular y viceversa, con el objetivo de lograr un mejor acercamiento a la realidad.

El **histórico lógico** para realizar la historicidad de la capacitación en la EES Productora y Distribuidora de Alimentos en Mayarí

También se utilizaron **métodos empíricos** como las encuestas a trabajadores y directivos, la observación participante, entrevistas abiertas y cerradas. La población con que se cuenta es de 81 trabajadores. La muestra seleccionada es de 52, se tuvo en cuenta el sexo, nivel de escolaridad, experiencia laboral y edad.

La tesis está estructurada por una introducción y 2 capítulos. **El capítulo I** Fundamentos teóricos del proceso de capacitación en la Empresa Estatal Socialista, contiene el enfoque tendencial, el eje conceptual, rasgos de la capacitación, capacitación a nivel internacional

y nacional, en Mayarí y en la empresa. El **capítulo II** aborda el diagnóstico de la empresa, las insuficiencias de capacitación que se tiene, el plan de capacitación propuesto así como la validación de los resultados. Contempla además las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía y un conjunto de modelos para su aplicación práctica. Ver anexos.

# **CAPITULO I. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA ESTATAL SOCIALISTA PRODUCTORA DISTRIBUIDORA DE ALIMENTOS MAYARI**

## **1.1 Análisis del proceso tendencial de la capacitación.**

Para caracterizar epistemológicamente el proceso de capacitación y formación de habilidades, se hace necesario el análisis de ese término. El diccionario [Cervantes](#) define el término capacitación como “la acción o efecto de hacer a uno apto, habilitado para alguna cosa”. Por otra parte el diccionario Larousse lo define como: “Acción y resultado de hacerse o hacer a una persona apta para realizar un trabajo determinado.

La Resolución No. 29/06 define la capacitación como el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a alcanzar habilidades, destrezas y valores en los trabajadores que les permita desempeñar puestos de trabajos de perfil amplio.

Todo proceso de enseñanza aprendizaje es complejo y trata de incorporar nuevos conocimientos, hábitos y habilidades, para ello la capacitación se ha propuesto llenar vacíos en el aprendizaje. Autores como Falivene (2003), consideran la capacitación como un enfoque de gestión del conocimiento

La capacitación presupone concebir el aprendizaje como un proceso que propicie resultados dirigidos a cambios en actitudes y comportamientos, para lo cual la enseñanza se enfrenta a nuevas exigencias, las que están dadas por el desarrollo de las empresas donde trabajan los individuos, sujetos a constantes cambios que admite capacitarlo para el cambio y abordarla como un proceso de transformación en sus actitudes, hábitos y habilidades para enfrentar la actividad laboral para la que se preparan.

La capacitación es una enseñanza de tipo problémica que debe posibilitar que el individuo se enfrente a situaciones nuevas y diversas, que lo haga ir a la búsqueda de soluciones cada vez más creadoras, debe estar dirigida a desarrollar la competencia laboral, entendida como el conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo, en

correspondencia con el principio de Idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos, de servicios, y los requisitos de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones.

Según Fletcher, S (2000), en América Latina la capacitación se ha propuesto llenar vacíos de la educación formal delimitándose en su análisis tres etapas fundamentales:

1-En la década del 60 del pasado siglo en el mundo, se comienzan a implantar “sistemas de aprendizaje” con una formación ligada a trabajos industriales, y en esa época, casi todos los países cuentan con las llamadas Instituciones de Formación Profesional. Inicialmente estas fueron instituciones con costosa orientación desde la oferta de calificaciones, que buscaron la formación de sistemas nacionales de aprendizajes con fuerte apoyo de los Ministerios de Trabajo de cada país y la oferta de capacitación se centraba, casi exclusivamente en las manufactura y en la construcción.

2-Década del 80: como respuesta a los duros ajustes económicos, se plantea en la mayoría de los países, la revisión de la formación profesional tradicional y del papel del Estado y se producen cambios en los sistemas nacionales de capacitación. Según el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, en algunos países de América Latina como Chile, Argentina, Uruguay, Perú y Colombia, se elaboran programas estatales dirigidos a cursos de capacitación para ocupaciones con cierto grado de calificación, con pasantía integrada en empresas, los que trataban de involucrar al sector privado demandante.

3-En la década del 90 hasta la actualidad: se observa un cambio sustancial en lo que a capacitación en la región se refiere. Se produce la irrupción de nuevos procesos tecnológicos que pusieron en duda la viabilidad de los sistemas de capacitación existentes y se observa un incremento de la participación de las empresas, que comienzan a financiar los cursos de capacitación, los programas de capacitación pretenden lograr la vinculación de las temáticas de la capacitación con las necesidades del mercado, ofreciendo un conjunto integrado: conocimiento-práctica laboral, en empresas con una aplicación no únicamente pedagógica, sino también referida a información del mercado y, actividades complementarias de formación de habilidades.



La gran lección de los programas implementados se encuentra en que no ha surgido una oferta diversificada, flexible y de alta calidad que posibilite pensar en una situación deseable. Los tradicionales planteamientos prácticos en las escuelas han intentado por sí mismos satisfacer las necesidades del empleo, y numerosos países han desarrollado un currículo educativo en el que los oficios tradicionales se integren en apartados donde predomine la tecnología, también se debe tener en cuenta el cuidado al medio ambiente y las necesidades de cada cual.

Las necesidades de aprendizaje están íntimamente asociadas a lo que llamamos capacitación: proceso educativo planificado, sistemático y organizado, dirigido a mejorar los niveles de desempeño del profesional, compatibles con las exigencias del puesto de trabajo, modificando, mejorando y ampliando sus conocimientos, habilidades y actitudes, lo que posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad de su labor en la organización a la cual sirve.

Los programas de capacitación actuales pretenden lograr la vinculación de las temáticas de la capacitación con las necesidades del mercado, ofreciendo un conjunto integrado de conocimiento-práctica laboral, en empresas con una aplicación no únicamente pedagógica, sino también referida a información del mercado y actividades complementarias de formación de habilidades.

La experiencia de ciertos programas de la región pone de relieve, la necesidad de dotar de un dinamismo mayor la oferta de formadores para el trabajo. La gran lección de los programas implementados se encuentra en que, no ha surgido una oferta diversificada, flexible y de alta calidad que posibilite pensar en una situación deseable.

Los tradicionales planteamientos prácticos en las escuelas, han intentado por sí mismos satisfacer las necesidades del empleo, y numerosos países han desarrollado un currículo educativo en el que los oficios tradicionales se integren en apartados donde predomine la tecnología, también se debe tener en cuenta el cuidado al medio ambiente y las necesidades de cada cual.

Uno de los aspectos que limita a estos sistemas de capacitación para el trabajo, radica en los cambiantes escenarios productivos y de inserción económica que tiene la región, además, la demanda laboral tampoco tiene claro las necesidades de calificación de la

mano de obra, puesto que ella misma está sujeta a cambiantes situaciones de mercados y tecnologías, por ello, es importante diseñar los mecanismos para incentivar una oferta pujante que encuentre los incentivos necesarios, para actualizarse permanentemente y ofrecer cursos de formación acorde con los conocimientos que se requieren. La propia oferta de calificaciones puede ser un motor de cambio en la demanda laboral.

La capacitación y la educación son dos de los pilares fundamentales para el desarrollo de los países, contribuye al objetivo general de generar no sólo más, sino también mejores puestos de trabajo. Desde el punto de vista económico sus beneficios se atribuyen fundamentalmente al incremento de la productividad que ésta genera. Tiene alta prioridad tanto en la investigación como en el diseño de políticas y estrategias, asimismo, la inversión del Capital Humano tiene repercusión en el trabajador en el ámbito subjetivo: compromiso con la empresa, motivación e iniciativas.

La capacitación del personal implica diversos costos: el costo de los recursos necesarios para preparar y ofrecer los cursos de capacitación, el costo para la organización participante por concepto de viajes y alojamiento y el costo del personal que se aleja de sus puestos de trabajo. Para justificar estos costos, los directivos deberán sentirse seguros de que la capacitación que se está proporcionando, o los cursos a los cuales asiste su personal, jugará un papel importante en lo que respecta a su desempeño, necesitan saber, que los miembros del personal a su cargo no solamente han adquirido nuevos conocimientos, actitudes y habilidades en los cursos de capacitación, sino que pueden ponerlos en práctica una vez que regresen a sus puestos de trabajo.

Existen muchos tipos de evaluaciones para el desarrollo y administración de programas de capacitación de alta calidad que asegurarán los resultados que requieren los directivos. Estos incluyen:

- Evaluaciones de las necesidades.
- Evaluaciones de base.
- Evaluaciones de los insumos.

- Evaluaciones del proceso.
- Evaluaciones de los resultados.
- Evaluaciones del impacto (que se emplean para evaluar el desempeño individual en el trabajo, el desempeño de la organización, el desempeño del programa y los indicadores de producción).

Los programas de capacitación de una organización más grande, generalmente evalúan los conocimientos, actitudes y habilidades de base (CAH), y llevan a cabo evaluaciones de los insumos, el proceso y los resultados. Las evaluaciones de las necesidades se hacen con poca frecuencia y por lo general se efectúan con el propósito de diseñar un curso nuevo o para llevar adelante un curso de gran escala en plena ejecución.

A menudo, años después de una evaluación inicial de las necesidades, se sigue impartiendo el mismo curso, a pesar de que los cambios implementados podrían sugerir que se lleve a cabo una nueva evaluación de las necesidades o que se proceda a la revisión del curso. Las evaluaciones de impacto, a pesar de la importancia que tienen, rara vez se llevan a cabo, en la generalidad de los casos, cuando se habla del impacto deseado de la capacitación a largo plazo, lo que se persigue es en sentido general, mejorar el desempeño al nivel de la organización, del programa y por último, contribuir al logro de las metas productivas y el mejoramiento de la alimentación a toda la población.

Es difícil demostrar una conexión directa entre la capacitación y estos resultados a largo plazo, debido al hecho de que muchos factores ajenos a la capacitación también desempeñan un papel importante: factores climáticos, insumos, déficit de recursos, indisciplina tecnológica, entre otros. En este caso es posible demostrar el impacto de la capacitación en lo que respecta a las habilidades y al desempeño del personal, así como a los resultados productivos, si se tienen en cuenta algunos factores que pudieran incidir positiva o negativamente en el mismo. Por este motivo, la Evaluación del Impacto en la Capacitación (EIC) enfoca un primer nivel de impacto: el desempeño del personal capacitado en sus puestos de trabajo, asumiendo que el desempeño individual adecuado,

llevará a un mejor desempeño en el ámbito de la organización, así como la prestación de mejores servicios para los clientes, la calidad, etc.

Son diversas las razones para que las entidades se resistan a evaluar el efecto de la capacitación sobre el desempeño en el trabajo, entre otros podemos mencionar:

- ❖ los costos para llevar adelante este tipo de evaluaciones, rara vez son cubiertos por proyectos financiados por donaciones.
- ❖ los directivos y el personal de las organizaciones que ofrecen cursos de capacitación, generalmente no cuentan con la capacidad y la experiencia necesaria para llevar a cabo este tipo de evaluaciones.
- ❖ Las entidades que ofrecen capacitación creen que es más fácil seguir haciendo lo que siempre han hecho que inventar, incluso algunos capacitadores han expresado: "Estamos tan ocupados llevando a cabo la capacitación, que no tenemos tiempo para pensar en cambiarla"

La capacitación permite, entre otras cosas, aumentar la productividad, mejorar la calidad de los productos o servicios, planificar adecuadamente los recursos humanos, preservar la salud, la seguridad y estabilidad emocional de los trabajadores, así como aumentar la autoestima y propiciar el desarrollo personal. Por otro lado, permite prever la obsolescencia de conocimientos, recursos, metodologías, etc., y la supervivencia de la organización.

Para llevar a cabo la capacitación, podemos valernos de las siguientes técnicas:

**Capacitación en el puesto (CEP):** el profesional aprende una responsabilidad mediante su desempeño real (en el puesto mismo).

Existen varios tipos de capacitación en el puesto, entre ellas:

- ❖ La instrucción: el empleado recibe la capacitación en el puesto por parte de un trabajador experimentado o el supervisor mismo.

- ❖ La rotación de puestos: el profesional pasa de un puesto a otro en intervalos planeados (generalmente en la formación de administradores).
- ❖ Las asignaciones especiales, proporcionan a los ejecutivos de bajo nivel la experiencia de primera mano en el trabajo con problemas reales.

Se ha comprobado que la capacitación en el puesto es muy provechosa, porque es relativamente económica; los trabajadores en capacitación aprenden, al tiempo que producen y no hay necesidad de instalaciones costosas fuera del trabajo, como salones o dispositivos de aprendizaje programados, además, facilita el aprendizaje, ya que los empleados aprenden, haciendo realmente el trabajo y obtienen una retroalimentación rápida acerca de lo que es correcto en su desempeño.

## **1.2 Desarrollo del proceso de capacitación en Cuba**

En nuestro país, desde los inicios del proceso revolucionario, la capacitación ha tenido momentos importantes en diferentes etapas, de los cuales podemos citar: la preparación que tuvieron los compañeros de nuevo ingreso en el Ejército Rebelde, estos se enviaban a la escuela de reclutas en Minas del Frío, con el objetivo de instruirlos para el combate; otro de los ejemplos fue la preparación que se le proporcionó a las personas que se le asignaron cargos importantes después del triunfo de la Revolución, ambos de gran importancia estratégica para nuestra Revolución, estos abrieron pasos a lo que denominamos actualmente capacitación, la cual se ha masificado en todas las esferas productivas.

Recién logrado el triunfo de la Revolución, se implementan los primeros mecanismos para desarrollar una capacitación en el sector empresarial

En Cuba los sistemas de capacitación están normados por el [Ministerio del Trabajo y Seguridad Social](#) que regula la capacitación profesional de los trabajadores como un proceso permanente y planificado, concebido como una inversión para el desarrollo que llevan a cabo las organizaciones empresariales, con el objetivo de que sus trabajadores adquieran y perfeccionen su competencia laboral, de modo que estén aptos para responder a las exigencias constantemente cambiantes del proceso productivo o de prestación de servicios del que forman parte.

El Estado asume el rol de financiador, regulador y supervisor de la calidad de la capacitación y de las adecuadas condiciones de competencia, dejando el rol central a las propias empresas demandantes de capacitación, quienes facilitan la inserción posterior, en el empleo para el que se está capacitando el individuo.

La entidad capacitadora integra a su propuesta la práctica laboral, en estrecha vinculación con las entidades empleadoras. Muchas empresas asumen el contrato de trabajo en período de [aprendizaje](#), tal y como lo regula el Código del Trabajo; pero lo ideal sería que las empresas contaran con sus entidades capacitadoras que cumplan ciertos requisitos mínimos y sean de reconocimiento institucional y estatal, para que se diversifique la oferta de capacitación, tanto por parte de empresas, como de otras organizaciones y se asegure que la formación se realice, en ocupaciones para las cuales exista demanda explícita por parte de las empresas, lo que testifica la actualización y adaptación a los nuevos perfiles ocupacionales que pueden ir surgiendo con los cambios en las tecnologías y las actividades económicas, políticas y sociales.

La capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas, uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan. Por tanto, se debe elaborar el plan de capacitación del Complejo, Sucursal u otras entidades.

El plan de capacitación recogerá todas las acciones previstas a realizar en el período de tiempo para el cual se esté planificando. Deberá precisar por cada una de ellas la cantidad de participantes según categorías de cuadro, reserva o trabajador, la fecha de inicio y fin de la acción y el lugar previsto para desarrollar la misma. El modelo utilizado para la elaboración de este plan debe permitir el registro del cumplimiento de cada una de las acciones, así como el real de participantes. Resumiendo, en el plan de capacitación del Complejo, Sucursal o entidad, se resumen las acciones a realizar por la organización para alcanzar el estado deseado en el desempeño de todos los trabajadores. Se precisan además, otros datos importantes para el seguimiento y control de las acciones planificadas.

El desarrollo de una adecuada capacitación de los recursos humanos de las empresas proporciona diversos beneficios de la capacitación para las organizaciones entre los cuales se pueden enumerar los siguientes:

- Crear mejor imagen de las empresas.
- Mejorar la relación jefe subordinado.
- Elevar la moral de la fuerza de trabajo.
- Incrementar la productividad y la calidad del trabajo.

**Existen diferentes tipos de capacitación en las empresas:**

- ❖ Capacitación a personal de nuevo ingreso, que comprende la enseñanza sobre conceptos generales de la doctrina, organización y funcionamiento, disposiciones legales que rigen sus relaciones, así, como los conocimientos básicos de los procesos operativos de las áreas de trabajo hacia donde vayan orientados.
- ❖ Capacitación y adiestramiento en el trabajo, que comprende la enseñanza sobre conocimientos técnicos e instrumentales necesarios, así como los procedimientos, métodos y sistemas de trabajo en la categoría y adscripción que tiene encomendadas el personal a capacitar.
- ❖ Capacitación y adiestramiento promocional a plazas escalonarias, que comprende la enseñanza sobre procedimientos técnicos e instrumentales necesarios, así como los procedimientos, métodos y sistemas de trabajo en nuevas categorías a desempeñar.

Teniendo en cuenta las dificultades económicas que vive el país, la autora considera que la capacitación y adiestramiento en el trabajo constituye la vía más efectiva de lograr que los recursos humanos se capaciten en función de elevar su eficiencia y productividad desde el mismo puesto de trabajo permitiendo corroborar el principio Leninista de la vinculación de la teoría con la práctica, rectificando los posibles errores que se deriven de ésta.

Para P Horruitiner (2006:12), todo el desarrollo científico y tecnológico experimentado por la sociedad en el pasado y en el actual siglo, ha implicado igualmente nuevas demandas de formación, a partir de necesidades no siempre asumidas por las universidades con la rapidez requerida, que conducen gradualmente a una competencia en el mercado de producción del conocimiento, y con ello al surgimiento de instituciones alternativas a la universidad, con el mismo propósito de capacitar a personas para el desempeño de nuevas funciones, con lo cual se va produciendo un fenómeno de pérdida de exclusividad de las universidades como instituciones generadoras de conocimientos superiores. Hay ejemplos ilustrativos de esa realidad, donde la universidad queda muchas veces en desventaja, dada la capacidad de dichas instituciones de disponer de amplios recursos materiales y financieros para el cumplimiento de sus objetivos de capacitación.

### **1.3 LA CAPACITACIÓN EN EL MUNICIPIO MAYARÍ**

En el municipio de Mayarí se lleva a cabo la capacitación en las empresas estatales a partir de las directivas de nuestro país, las mismas están derivadas de los documentos rectores de la política del Partido y el estado y se sustenta en un conjunto de acciones de capacitación, derivadas de las escuelas ramales tanto nacionales como provinciales, se diseña una planificación de la misma a través de un plan de superación anual que se complementa con el plan de capacitación de cada empresa, a partir del diagnóstico de las necesidades de aprendizaje de su personal.

En la planificación estratégica, la cual se desarrolla en estrecha colaboración con el personal altamente calificado de la Filial Universitaria del Ministerio de Educación Superior (FUM), se diseñan los diversos diplomados, postgrados y cursos, derivados de los problemas detectados en el desempeño de cada trabajador durante el año anterior, los cuales quedaron plasmados en la evaluación de desempeño que firma cada uno de ellos, luego las empresas, realizan sus propias gestiones para lograr cumplir el plan que realizan a través de convenios con universidades, empresas y escuelas ramales, con resultados satisfactorios fundamentalmente en las empresas del níquel y Trasvase.

Sin embargo, a pesar de haber realizado diversas coordinaciones con la Subdirección de investigación y postgrado de la FUM, para el desarrollo de un postgrado y 2 cursos a



técnicos medios así como 2 talleres a cuadros y reservas de la EES Productora y Distribuidora de Alimentos Mayarí durante el año 2012, se pudo constatar a través de entrevistas, que no se ha desarrollado una capacitación adecuada dirigida a perfeccionar la gestión económica relacionada con el objeto social de dicha empresa de lo que se infiere la escasa preparación de sus trabajadores para elevar sus resultados económicos a partir del perfeccionamiento de sus formas productivas y el control adecuado de sus resultados.

El municipio cuenta con un potencial de profesores con categoría docente de la FUM, los cuales diseñan diversos cursos en todos los organismos y empresas del territorio en plena coordinación con la dirección del Poder Popular Municipal y la Universidad del territorio, ello ha permitido capacitar diversos colectivos laborales a partir del desarrollo de 96 acciones de capacitación, las mismas se sustentan en un convenio firmado en el mes de enero del 2012 y que se va enriqueciendo a partir de las necesidades de aprendizaje derivadas de la práctica productiva.

Entre las principales acciones desarrolladas en la empresa en cuestión se pueden señalar:

- Gestión de conocimientos pertinentes a la producción de alimentos.
- Preservación del medio ambiente.
- Sustitución de importaciones.
- Introducción de herramientas informáticas que dinamicen la toma de decisiones.

El referido convenio en uno de sus por cuantos plantea: La Universalización y el surgimiento de las Sedes Universitarias Municipales (SUM) actualmente Filiales Universitarias Municipales (FUM), abren nuevas posibilidades para la formación de profesionales y una gestión universitaria del conocimiento y la innovación en función del desarrollo agropecuario y la producción de alimentos con una fuerte expresión local. El por cuanto enunciado, responde en toda su magnitud a nuestra investigación.

Teniendo en cuenta la Implementación de los Lineamientos económicos y sociales derivados del Sexto Congreso del Partido Comunista de Cuba, específicamente el # 200: Un Sistema Integral de Capacitación desde la base productiva hasta la nación se precisa acercar más las acciones de capacitación al objeto social de cada empresa, eliminar el subjetivismo de la capacitación y no capacitar por capacitar sino poner el conocimiento en

manos de quienes lo necesiten para hacer más loable su trabajo.

La gestión del conocimiento en el municipio, está dirigida a la formación de los recursos humanos necesarios, para que tributen a la solución de los problemas del desarrollo sostenible del mismo, ello requiere del fomento de la masividad de un pensamiento innovativo en los productores de alimentos en cada una de las unidades que abarcan las diferentes formas productivas, es una prioridad sustentada en el abarcador programa de “ Las Estrategias de Desarrollo Local Sostenible para los Municipios del Este de la Provincia Holguín, a partir de la Gestión del Conocimiento por la FUM”, perteneciente al Programa Ramal que auspicia el Ministerio de Educación Superior, GUCID<sup>1</sup> ,Proyecto Integral de Capacitación en Apoyo al Programa de Desarrollo Integral, Municipio de Mayarí y “La Gestión del conocimiento y la innovación en el sector Estatal, una estrategia de la Filial MES de Mayarí “.

Importantes resultados se han alcanzado en el desarrollo de redes de desarrollo local, las que permiten la gestión de la información, el intercambio de tecnología y la adquisición de novedosos conocimientos en la agricultura para la introducción de nuevas formas de producción, variedades con mayor productividad y resistencia a plagas, la utilización de bioinsecticidas, biofertilizantes y otros recursos que protejan la capa de ozono y eviten la desertificación del suelo; son cuestiones novedosas e importantes para el desarrollo agropecuario sostenible. Canalizar conocimientos y tecnologías, que permitan atender las demandas de capacitación, diversificación de cultivos, propuestas de proyectos para nuevas inversiones u otros menesteres de las diferentes formas de producción agrícolas, estatales o privadas, es una oportunidad que brinda la Filial Universitaria a los usufructuarios

A la interesante idea de Lundvall, habría que incorporarle un aspecto: no solo es importante el “saber cómo” que denominamos tecnológico, asociándolo a alguna base científica; se necesita también aceptar el valor del conocimiento cotidiano, de la etnociencia, apoyado en tradiciones culturales que con frecuencia no son reconocidos en el campo científico, aunque no tienen porqué ser considerados anticientíficos y de hecho

---

<sup>1</sup> Gestión Universitaria del Conocimiento y la Innovación para el Desarrollo (Otero, A 2000),

la experiencia cotidiana demuestra un alto por ciento su efectividad.

La presencia de la FUM en el territorio y sus estrechos nexos con la ANECC han permitido reconocer la necesidad de potenciar el conocimiento de los modelos económicos del sistema de costos que permitan fortalecer los sistemas contables de las empresas del territorio de manera que potencien las condiciones para alcanzar la categoría de contabilidad certificada lo cual sigue siendo una debilidad en la mayoría de las empresas y entidades del municipio Mayarí.

La recuperación de esos saberes son indispensables si se quieren poner las empresas y organismos del territorio, a tono con las exigencias que implica el perfeccionamiento de nuestro modelo económico, por lo que, la dirección del Poder Popular y el CUM, deben trazar estrategias encaminadas a producir y en esa dirección trabajan, en su búsqueda, localización puesta en práctica y almacenamiento, para aplicar los conocimientos en función del desarrollo social.

Para Núñez, J (2006)...” desarrollo social está íntimamente vinculado al proceso de apropiación social del conocimiento, proceso en el cual la educación, incluida la de postgrado, influye notablemente...entiendo por apropiación social del conocimiento al proceso mediante el cual la gente, el pueblo, participa de actividades de producción, transferencia, adaptación, aplicación de conocimientos y accede a los beneficios del conocimiento... pero también la educación y el conocimiento, pueden ser fuente de autoestima en las personas, pueden contribuir al desarrollo de la personalidad y la felicidad de los seres humanos. Pueden ser recursos esenciales para promover la auténtica democracia y niveles muy superiores de integración y participación social. Teniendo en cuenta las características del capital humano de la mayoría de las empresas y entidades del territorio es necesario no solo la implementación de post grados sino añadir otros cursos, que no llegan a la magnitud del postgrado, pero en función de la capacitación a los técnicos, obreros y directivos, que responden a demandas de sus entidades, en función de las necesidades locales.

Según Núñez J (2006)...” la pertinencia social del postgrado debe ser construida desde”...

1. La definición de su agenda y prioridades. Insistencia en la solución de problemas

sociales, incluyo aquí la problemática local de cualquier índole.

2. La ampliación de sus escenarios de actuación: “espacios de aprendizaje” más allá de los espacios universitarios tradicionales.

Este criterio también ha sido analizado por otros autores:

Falivene (2003) plantea “...el aprendizaje incluye un proceso profundo de participación en una comunidad de práctica. Estas comunidades de práctica son importantes focos de análisis y motores del desarrollo organizacional. Su identificación es un recurso para potenciar el aprendizaje organizacional y la formación permanente de las personas...”

Para Wenge (2000) “... el aprendizaje incluye un proceso de incorporación a una “comunidad de práctica”. El enfoque de las comunidades de práctica, revaloriza los aspectos ambientales y sociales del aprendizaje...”

Freire (1996) plantea que “... Es el aprendizaje ambiental el que, afortunadamente, vuelve a ser puesto en el centro de la escena...”

Este aprendizaje ambiental fue llamado zona de desarrollo próximo o proximal --ZPD—por el psicólogo cognitivo Vygotsky (1989) para él este desarrollo está en la génesis del enfoque “constructivista,” que sugiere principios para el diseño de efectivos ambientes de aprendizaje. Estos ambientes son tan relevantes para los funcionarios que participan de actividades académicas de postgrado como para los estudiantes de postgrado que realizan prácticas o pasantías en las organizaciones públicas.

Los criterios a que hacen referencia estos autores en nada difieren de la forma de capacitación que se plantea, si se tiene en cuenta lo que continúa manifestando Núñez J (2006) “...estos y otros aspectos deben ser tomados en cuenta para la renovación de las políticas de postgrado, fuertemente articuladas al desarrollo social, la pertinencia social debe ser considerada como una categoría central de la teoría y la práctica del postgrado, si de articular el postgrado al desarrollo social sostenible se trata...”

Añadimos no sólo la renovación de las políticas del postgrado, sino también la renovación de las más diversas formas de capacitación, para lo cual los CUM como institución de la Educación Superior son pertinentes.

La Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI (UNESCO, 1998) define las misiones de esta, que muy bien pueden ser aplicadas a las acciones de capacitación que ofrece el CUM a los técnicos, obreros y usufructuarios de Mayarí, entre ellos se encuentran los siguientes:

- Promover, generar y difundir conocimientos por medio de la investigación y, como parte de los servicios que ha de prestar a la comunidad, proporcionando las competencias técnicas adecuadas para contribuir al desarrollo de la sociedad.
- Contribuir a comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas nacionales y regionales, internacionales e históricas.
- Contribuir a proteger y consolidar los valores de la sociedad.

Por la importancia estratégica que tiene la superación y capacitación en función de la calidad, la innovación e investigación permanente, no es posible obviar a los técnicos medios que ascienden a 134, para los cuales también las ofertas de otros cursos, acorde con las necesidades de la producción, responden a demandas del sector, que no pueden ser descuidadas.

Este tipo de superación y capacitación fertiliza las reflexiones en algunos conceptos que sobre el tema plantea la Dirección de Postgrado del Ministerio de Educación Superior, MES (2 001b) Citamos:

Si...” para el postgrado el concepto de “aprendizaje durante toda la vida” implica la jerarquización de los objetivos de aprender a aprender y aprender a emprender por encima del objetivo de transmitir un gran volumen de información”...este concepto desde nuestro punto de vista, en nada contradice que cualquier tipo de capacitación cumpla este tipo de jerarquización, considera que la sede está en condiciones, y así se ha demostrado, de potenciar en diferentes acciones de superación para técnicos medios, obreros calificados, campesinos y usufructuarios, dirigidos a satisfacer demandas de las entidades, en este caso, de la empresa productora de alimentos, que por sus potencialidades en el municipio necesita divulgar y generalizar las experiencias productivas de avanzada.

Estos conceptos pueden ser enriquecidos en toda su dimensión desde el CUM, como entidad que acoge en su seno a todas las filiales actuales para la gestión del conocimiento en general y de manera particular, en correspondencia con las necesidades del desarrollo local sostenible.

Al abundar en el papel de la nueva universidad en el territorio, en este caso el CUM, plantea Núñez (2006)...”dentro del modelo de “Nueva Universidad”, las SUM parecen prefigurarse como un actor que, dentro de un conjunto de actividades epistémicas, incluida la investigación, privilegie la transferencia de tecnologías y saberes, los evalúe, adapte y utilice eficientemente en función del desarrollo social “... la apreciación de esta autora es más precisa con relación al papel de la FUM, dejando claro la transferencia de saberes y su adaptación a las demandas del desarrollo local, es necesario perfeccionar los mecanismos de diagnósticos de aprendizaje para elevar la efectividad de los procesos gestores de conocimientos que se revertirán en un aumento ininterrumpido de la productividad y eficiencia del trabajo.

...” para ello se necesita organizar y proyectar muy bien los procesos de aprendizaje. No está de más decir que esa actividad que se orienta a conectar conocimiento y necesidades sociales, es una labor altamente creativa que sólo pueden desarrollar personas con la debida formación como para actuar como agentes locales del conocimiento, del desarrollo científico y tecnológico. El desarrollo necesita mucho de ese tipo de actores “... y para ello el municipio cuenta con el CUM, institución que presenta las características planteadas por la autora.

El crecimiento científico y tecnológico local que se ha producido en las instituciones de investigación, los resultados del Fórum de Ciencia y Técnica y las soluciones exitosas aplicadas desde el saber popular en el sector, son importantes fuentes de tecnologías y saberes de que disponemos en la actualidad, de las que el CUM puede gestionar y difundir a través de la capacitación y el uso adecuado de las TIC.

Con ellas se ha generado una demanda cada vez mayor de formación continua por parte de los profesionales, debido fundamentalmente a la actual rapidez con que ocurre la creación y transferencia de la información y el conocimiento, que permite cumplir una de las misiones del Centro Universitario Municipal (CUM): crear un ambiente en el que el conocimiento y la información disponibles en una organización, sean accesibles y puedan ser usados para estimular la innovación y mejorar la toma de decisiones.

Para la EES Productora y Distribuidora de Alimentos Mayarí, esto no es una excepción, por ello se plantea crear una cultura en la que la información y el conocimiento se valoren,

se compartan, se gestionen, se usen eficaz y eficientemente para potenciar la innovación en función de mejorar la calidad y cantidad de los productos alimenticios que en ella se producen y que tanto demanda el pueblo, su principal evaluador.

#### **1.4 Antecedentes históricos de la contabilidad de costo**

La Contabilidad de Costos analítica o de dirección, tiene sus orígenes remotos, donde se han encontrado documentos contables con 4500 años de antigüedad con determinaciones de los costos de salarios, inventarios y otros. También pueden citarse ejemplos históricos a lo largo de los imperios y civilizaciones que siguieron cronológicamente hasta llegar a la organización Gremial como base económica de la edad media, donde se instauraron los primeros Sistemas de Costo por Órdenes de Fabricación, acumulando los costos de Materiales y Mano de obra. Luego con la invención de la imprenta Gutenberg, esta técnica fue mejorada perfeccionando los registros y libros de contabilidad sirviendo para instaurar los primeros sistemas de costos.

Sin embargo, el verdadero desarrollo y perfeccionamiento de estos sistemas se puede asociar a la historia del desarrollo de la Revolución Industrial, cuyo éxito dependió tanto de las inversiones mecánicas como de la ampliación de la capacidad de producción, la que dio lugar a una reducción espectacular del costo unitario de los productos.

Otro período clave para el desarrollo de la Contabilidad de Costo, fue el año 1939 cuando se publicó la primera versión del libro Contabilidad Industrial de Schneider y también apareció la teoría de los precios en que se vertía el principio del costo total.

Como tal en la Segunda Guerra mundial aparecen conglomerados empresariales en la búsqueda de la obtención máxima de la economía, esta situación creó la necesidad de nuevos modelos debido al surgimiento de importantes mercados internos que necesitan encontrar métodos de cálculos de precios, basados en los distintos sistemas de costo.

La contabilidad de costo es un triángulo que en vez de tener 3 lados, presenta 3 elementos fundamentales: Materiales directos, mano de obra directa y costos indirectos de fabricación, con el objetivo de determinar los costos unitarios de los productos o suministrar un servicio o distribuir determinados artículos.

## **CAPITULO II PROPUESTA DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN PARA TRABAJADORES Y DIRECTIVOS DE LA EES PRODUCTORA Y DISTRIBUIDORA DE ALIMENTOS DE MAYARÍ**

La capacitación de los Recursos Humanos en la EES constituye una condición básica para elevar la efectividad y competitividad de la gestión económica en que ella se desenvuelve. Esto constituye una prioridad de los lineamientos de la política económica y política del partido y la revolución aprobado el 18 de abril del 2011, en el cual se significa, en el lineamiento No 138: prestar mayor atención en la formación y capacitación continua del personal técnico y cuadros calificados.... en las principales áreas de la producción y los servicios.

### **2.1 Caracterización de la EES Productora y Distribuidora de Alimentos Mayarí**

La EES Productora y Distribuidora de Alimentos Mayarí se encuentra ubicada en Calle Moncada No. 58, Municipio Mayarí, Provincia Holguín. Es de subordinación provincial, tiene relaciones contractuales con las unidades productivas y su objeto social está dirigido a la producción y comercialización de dulces, panes, conservas, fideos, licores y otros derivados de la harina, contando con un mercado seguro por la alta demanda que su producción tiene en la población.

Posee 81 trabajadores, de ellos 20 son mujeres, 61 hombres, 23 Técnicos y el promedio de edad 35 años.

Tiene diseñada su estrategia de desarrollo prospectivo hasta el año 2016 con científicidad y sobre bases sólidas.

**Su Misión**, producir y comercializar dulces derivados de harina y otras producciones, contando con un mercado seguro y de alta demanda.

**Visión**, somos una empresa eficiente de reconocido prestigio nacional , productora y comercializadora de productos derivados de la harina y del agro en MN y divisas , que satisface las exigencias de nuestros clientes por su calidad lo cual es resultado de la experiencia y calificación de los trabajadores.



**Estrategia**, garantizar el cumplimiento de los planes con el mínimo de gastos, logrando el más óptimo uso de los recursos y los más altos niveles de eficiencia.

### **Valores Compartidos**

- Sentido de Pertenencia: Responsabilidad ante las tareas y dirección participativa.
- Elevada moral y patriotismo: Honradez, Honestidad, Compañerismo, Solidaridad, Austeridad y Fidelidad.
- Creatividad e innovación: Interés por la superación continua, identificación de problemas y búsqueda de alternativas de soluciones novedosas y capacidad de adaptación al cambio.
- Sentido de colectivismo: Amor al trabajo y atención al hombre.
- Profesionalidad: Compromiso permanente con la calidad para lograr una mejora continua e inmediatez en los servicios de manera eficiente y el logro del desarrollo armónico con el entorno

Durante varios años, la empresa para sustentar su producción económica, ha tenido que solicitar créditos bancarios, con importes superiores a 4 millones de pesos, generando gastos para la entidad por valor de 35 mil pesos. Esto motivó la necesidad de realizar un estudio para determinar las causas de los desbalances financieros que se operaron en la misma para lograr el cumplimiento de sus planes, pudiéndose determinar a partir de la aplicación de un diagnóstico de necesidad de aprendizaje (DNA) a 51 trabajadores y directivos de la empresa (Anexo 2).

En el proceso de la información recopilada, se detectó el desconocimiento de los implicados en la actividad económica financiera del sistema de modelos de costos lo cual incidía en los sobregiros de gastos de los presupuestos asignados a cada indicador de costo.

Para el diseño de la capacitación de los trabajadores hay que seguir ciertos procedimientos:

1-Registrar información de superación recibida por cada trabajador y entregar a Recursos Humanos.

2-Determinar las necesidades de capacitación (DNA) de cada trabajador en correspondencia con los puestos que ocupan y los objetivos y proyecciones de trabajo del área.

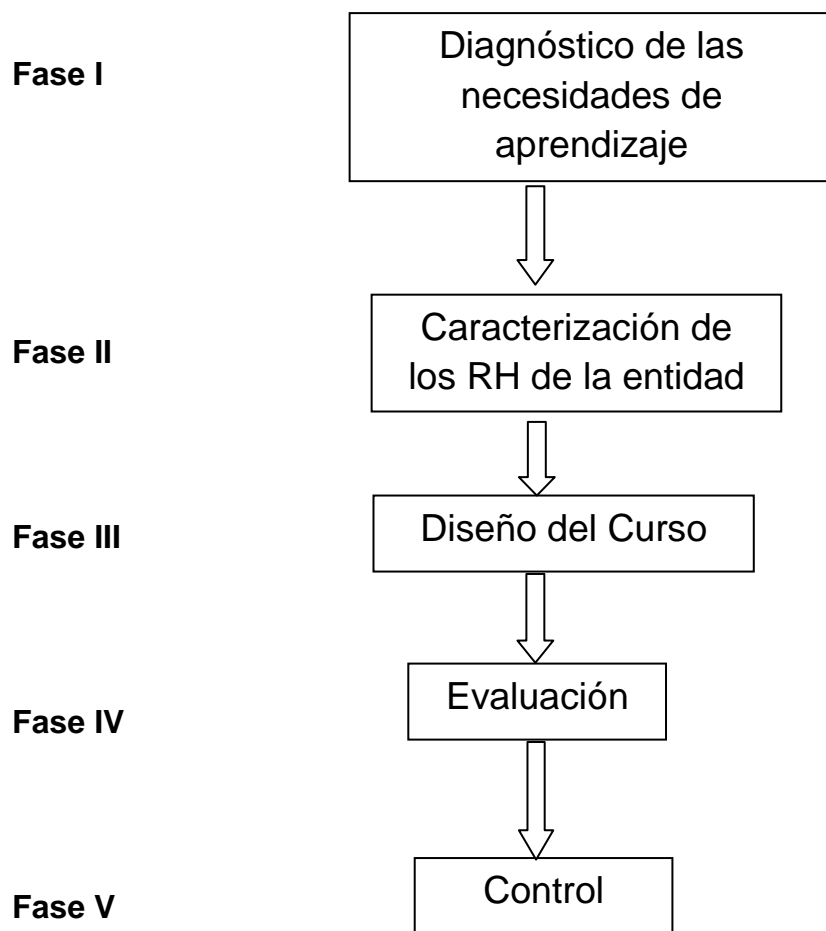
3-Confección del Plan Individual de Capacitación de cada trabajador. Es importante que el trabajador sea un ente activo en este proceso y tome conciencia de los aspectos en los cuales debe superarse (conocimientos profesionales, habilidades, valores, nivel cultural, capacidad de dirección, u otras necesidades de desarrollo general.),

4-Confección del Plan de Capacitación del área para el año, constituye la integración de los planes individuales de los trabajadores del área, esto se hará en el Modelo nr3 y se entregará a Rec. Humanos

La administración de la empresa diseña su estrategia de capacitación a partir de las regularidades de sus trabajadores pudiéndose constatar que en la misma no se refleja como una debilidad los conocimientos referidos al área contable, principalmente en lo relacionado a los sistemas de costos. Durante el año 2012 se requirió de la Filial Universitaria el apoyo para la impartición de dos cursos uno de Economía Política y el otro de técnicas de dirección.

Teniendo en cuenta que una de las debilidades fundamentales de la empresa está determinada por la poca presencia de graduados de nivel superior (3) se determinó utilizar como modelo de capacitación, un curso, ver anexo 1 en el mismo se combinarán las modalidades de conferencias, talleres y seminarios. En el mismo se escoge una muestra de 13 trabajadores con carácter heterogéneo pero que tienen como elemento afín, que se desenvuelven en el área de gestión contable por lo que las temáticas seleccionadas serán sobre sistemas de costo.

La investigación se desarrolla a partir de cinco fases:



**La Fase I** constituye el diagnóstico, el propósito del mismo consiste en identificar y evaluar las debilidades y fortalezas organizativas en el área económica de la entidad, las proyecciones que se realizan en cada uno de los indicadores, la base que lo sustenta, analizar el sistema de costos existente y los factores que no cumplen los requerimientos para el cálculo adecuado del costo.

**La Fase II** En esta fase se hace una breve caracterización de los cursistas teniendo en cuenta sexo, experiencia laboral, edad, y nivel de escolaridad.

**La Fase III** Tipo de Curso, caracteriza los temas fundamentales a desarrollar, enmarcando los elementos fundamentales:

1. Realizar propuesta de programa de un curso de costos para los trabajadores del área económica.

2. Proponer talleres con ejercicios integradores por temas, que servirán para una mejor asimilación del contenido por parte del estudiante, aplicando ejemplos demostrativos para cada procedimiento.
3. Demostrar la viabilidad del curso de costos a partir de la aplicación efectuada y otras técnicas.

**Fase IV** Validación, no es más que comprobar la efectividad de la aplicación de los procedimientos diseñados en la fase anterior, conociendo los resultados alcanzados por los cursistas.

Se propone la **Fase V** Control, que consiste en la comprobación sistemática de los diferentes elementos para conocer los resultados del curso.

### **Fase I Diagnóstico del Sistema de costos en la EES Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí**

#### **Insuficiencias**

1. La Empresa no dispone de un manual de costos para la regulación y control de los procedimientos. No se dispone de modelos relacionados con el control y el cálculo de los costos, lo que implica poco dominio sobre los mismos.
2. No existe un análisis sistemático de las desviaciones de gastos, resulta difícil la descentralización de los costos por las constantes modificaciones, lo cual dificulta el comportamiento real de los mismos.
3. El presupuesto no constituye instrumento de apoyo a la actividad de planificación.
4. El personal encargado de la actividad carece de los conocimientos necesarios, para la confección e interpretación del modelaje.
5. No se dispone de una herramienta que viabilice la clasificación de los costos.
6. El requerimiento para el control y determinación de los costos, no se aplica, porque se desconoce esta herramienta.
7. En el proceso de planificación, los presupuestos no están elaborados por centro de costos, por lo que constituye una dificultad para el proceso.

8. No se realizan análisis comparativos de los costos reales con los estimados, por lo tanto se desconocen las causas de las variaciones.

## **Fase II Caracterización de los Recursos Humanos de EES Productora y Distribuidora de Alimentos Mayarí**

Los Recursos Humanos de la entidad están caracterizados por 81 trabajadores, técnicos y directivos de los cuales se seleccionan como muestra 12, de ellos, cuatro mujeres y ocho hombres con una edad promedio de cincuenta años, y una experiencia laboral de diez años como promedio. Su desarrollo profesional está caracterizado por dos licenciados, cuatro técnicos y seis con el doce grado aprobado. Como se puede apreciar la contabilidad de la empresa adolece de personal capacitado que les permita lograr la certificación.

## **Fase III Tipo de Curso. Programa para la enseñanza del curso para la implementación del sistema de costos**

Según lo expuesto en el capítulo anterior y como resultado de la encuesta realizada, los trabajadores del área de contabilidad, no poseen ofertas de cursos en cuestiones técnicas y novedosas que hayan sido resultado de investigaciones en este campo. El programa que se propone aborda aspectos novedosos e importantes para todo el sistema empresarial. No existen personas experimentadas en la gestión económica por lo que prácticamente operan sobre la base del conocimiento empírico.

La contabilidad de costos, es considerada desde una dimensión psicológica, a consecuencia de valorar las relaciones que establecen las partes, antes y durante el proceso de producción, pero se considera que para obtener resultados eficientes, es indispensable conocer detalladamente el comportamiento de los gastos presupuestados con relación a los gastos reales.

La impartición de este curso, favorecerá de manera sensible los conocimientos y habilidades a los encargados de la economía y administración del sistema empresarial y podrán mezclar exitosamente las dimensiones subjetivas y objetivas en la contabilidad de costos.

Es por lo anterior que se concibe el curso, por la necesidad que tienen los encargados de la economía y los administradores de los distintos centros de costos para la aplicación de técnicas, tanto psicológicas como económico-financieras, en la implementación del sistema de costos, siendo éste el problema que se genera en la sociedad, lo que justifica la creación del presente curso, teniendo como objeto el proceso de enseñanza-aprendizaje de los procedimientos a implantar en sistema de costos.

La base del curso es a través del aprendizaje colaborativo, siendo este un proceso de construcción social donde el estudiante aprende más de lo que aprendería por sí mismo, debido a la interacción con otros miembros de su grupo y teniendo en cuenta que la enseñanza así lo permite.

El curso se ha estructurado en cuatro temas y como forma de organización de la docencia, se proponen las **conferencias**, para impartir o actualizar los nuevos contenidos, **seminarios** y **talleres** para facilitar el trabajo en grupo, desarrollando habilidades profesionales donde los estudiantes se convertirán en verdaderos protagonistas de su proceso de aprendizaje y mediante una enseñanza problematizadora, basada en casos de la vida real; los estudiantes lejos de entes reproductivos se convertirán en sujetos activos del proceso y aprenderán haciendo.

La **conferencia** especializada se caracteriza por la profundización y el tratamiento problematizado a aspectos complejos como lineamientos científicos, tendencias, métodos de trabajo, literatura especializada y cuestiones en discusión en un campo científico dado con el fin de propiciar la búsqueda de nuevas vías para la investigación. Enseña a analizar, meditar, generalizar, deducir y a estudiar. Organiza el trabajo posterior de los estudiantes sobre un problema dado. Contribuye a la educación y la formación de convicciones. En el caso concreto de esta empresa se pretende, dotar a los trabajadores de los núcleos conceptuales básicos del sistema de costos.

El **seminario** brinda amplias posibilidades para el planteamiento, el análisis y la discusión con profundidad de problemas fundamentales y actuales de la ciencia, para conocer a cada estudiante y controlar el grado de sistematización y profundidad de sus conocimientos, no solo con respecto a algunos problemas y temas, sino también al

sistema de sus concepciones y convicciones. Posibilita utilizar y probar varios métodos y procedimientos que consideren las particularidades de la asignatura, el tema, de los estudiantes y del contexto donde desarrolla su práctica. Estimula el estudio sistemático de la literatura, consolida y amplía los conocimientos obtenidos mediante la preparación independiente.

El **taller** permite cambiar las relaciones, funciones y roles de los educadores y educandos. Introduce una metodología participativa y crea las condiciones para desarrollar la creatividad y la capacidad de investigación. Es un aprender haciendo en el que los conocimientos se adquieren a través de una práctica sobre un aspecto de la realidad.

El taller se caracteriza como modelo de enseñanza aprendizaje en lo siguiente: es un aprender haciendo, una metodología participativa que implica y exige el trabajo grupal y el uso de juicios adecuados, por ello se basará en ejemplos concretos de dicha empresa que permitirán la aplicación de lo aprendido en función de mejorar la gestión económica de estos.

Estructura del curso: 96 horas

Total de tiempo: 8 meses. 32 encuentros

Frecuencia: semanal de dos horas.

Se combinará la enseñanza presencial con el trabajo independiente en cuatro equipos de tres miembros, para ello se tendrá en cuenta el nivel de conocimientos de los cursistas.

Los temas propuestos para el curso son:

1. Introducción. Descentralización de los costos.
2. Sistema de costos. Clasificación de los costos
3. Determinación de las Áreas de responsabilidad. Implementación. Órdenes de trabajo.
4. Requerimiento para el control y determinación de los costos.

## **2.2 Propuesta de curso de capacitación**

Este curso tiene una matrícula de 12 estudiantes y para su mejor desarrollo se han formado 3 grupos constituidos por 4 estudiantes cada uno.

Para el desarrollo del curso en aprendizaje colaborativo se seguirán los siguientes pasos:

1. **Formación de los grupos:** En este paso el profesor deberá formar los grupos para desarrollar el aprendizaje colaborativo. Es de destacar que la heterogeneidad del grupo tanto en edades como en preparación profesional, distintos niveles de desarrollo cultural, habilidades y con necesidades de superación diferentes, permite crear **zonas de desarrollo** próximo entre los integrantes, creando un clima favorable en el proceso.
2. **El encuadre del proceso de enseñanza-aprendizaje:** es en este paso donde se presenta el programa del curso, las formas de evaluación y las características generales del mismo. Aquí los estudiantes exponen las expectativas que tienen con el curso.
3. **Diagnóstico del estado previo:** Al inicio de cada tema el profesor podrá comprobar el nivel de conocimiento de los estudiantes, así podrá ganar en claridad y desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje con una idea más clara de lo que tiene que enfatizar en cada contenido. De esta forma el estudiante ganará en motivación y desarrollo profesional.
4. **Orientación para el trabajo individual previo y el trabajo grupal:** En este paso el profesor orienta el caso o ejercicio problematizado y selecciona el recurso informático que permitirá un mejor desarrollo de las tareas propuestas. Se parte de la reflexión individual a la reflexión grupal y luego se genera una reflexión individual nuevamente, pero ya enriquecida con los aportes del grupo.

Como el curso es a distancia, con un componente muy pequeño presencial, se orienta de los temas 1 al 3, que se efectúen talleres, el tema 4 por su complejidad y duración del contenido se propone prácticas sobre los modelaje que son situaciones problemáticas donde el estudiante más que un reproductor de conocimiento debe buscar alternativas de solución usando su creatividad e independencia cognoscitiva, la cual enriquecerá luego con su grupo vinculándolo con los problemas de su propia empresa.

### **Tema 1 Introducción. Descentralización de los costos**

Objetivo general: Explicar conceptos relacionados con la Contabilidad Gerencial como el proceso de identificación, medición y acumulación de las transacciones comerciales, así como el análisis, preparación, interpretación de los datos y la descentralización de los costos.



Método: Trabajo independiente

Procedimiento: Se aplicará un taller de socialización para demostrar la aprehensión del contenido

Sistema de conocimientos: El sistema de costos como solución de problemas y su impacto en el desarrollo social y organizacional. Características. Modelo teórico y profesional de la empresa. Componentes e interacciones existentes en: Objeto Social. Objetivo de las organizaciones empresariales, centros de costos y otros factores que influyen directamente.

Habilidades: Definir el concepto de Sistema de Costos, sus características y su impacto en el desarrollo organizacional, explicar los modelos teóricos y analizar las características que debe poseer un equipo de contabilidad para su desarrollo. Es importante en esta etapa la descentralización de los costos.

De manera general, se explicará brevemente qué contenido debe desarrollarse en cada tema, de qué forma, con qué medios, métodos, forma de evaluación, dosificación, bibliografía, entre otros aspectos importantes que dotarán al profesor de una serie de elementos que ayudarán a desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje mejor:

Para la impartición de este curso integral de costos se debe tener en cuenta el diagnóstico de los estudiantes que reciben este curso, porque todos no cuentan con un alto nivel en el desarrollo de su proceso de aprendizaje. Su diseño tiene que estar acorde a sus potencialidades.

Este curso pretende proveer al trabajador de métodos, técnicas y procedimientos para analizar las relaciones que se establecen entre las diferentes unidades de producción y el proceso de producción que se realiza en cada operación para la futura toma de decisiones en el proceso de evaluación del presupuesto.

Para el desarrollo del mismo se utilizará un material de apoyo para la preparación de los estudiantes en los seminarios y talleres planificados.

Con el tema 1 se da comienzo al curso, en él se estudiará la implementación del sistema de costo como solución de conflictos en las organizaciones empresariales. Tiene un total de 10 horas distribuidas en 6 horas de conferencia y 4 horas de seminario, ambas formas de organización de la docencia tendrán un carácter presencial, con una frecuencia de 2 encuentros en una semana. El profesor deberá orientar al final de la conferencia el seminario y los estudiantes mediante aprendizaje colaborativo lo desarrollarán para luego ser discutido.

Para introducir el contenido se debe primeramente reflexionar con los estudiantes sobre la importancia que tiene el sistema de costo a la hora de solucionar un determinado conflicto en cualquier área de producción donde puede definir el precio del producto, relacionado a la confección de la ficha de costos, para una mejor interpretación del tema.

Para analizar el modelo de la ficha de costos se reflexionará acerca de la necesidad de contar con un modelo teórico, de carácter sistémico – estructural – funcional, que establezca los procesos en la empresa. Luego se explicará cada elemento que lo integra utilizando el método explicativo-ilustrativo para mejor asimilación del contenido. Mediante la identificación de procedimientos, que los cursitas estudiaran y profundizaran en el contenido.

### **Descentralización de los centros de costos. Procedimiento No.1.**

El trabajo establece una manera muy operativa, una propuesta de cómo debe hacerse una distribución del presupuesto anual para cada centro de costo, permitiendo conocer de forma descentralizada el movimiento contable y productivo de cada uno de ellos, lo cual permite una toma de decisiones en un momento determinado, y que ayude en la determinación de una estrategia productiva mucho más eficiente.

Con el objetivo de complementar lo anteriormente expuesto representamos a continuación una referencia de los indicadores fundamentales con el objetivo de hacer un plan de presupuestos para los mismos; los cuales no están exentos de futuras modificaciones en dependencia de las peculiaridades de cada área productiva, y con el previo debate con el organismo superior.

Esta propuesta se presenta tomando como referencia el valor real del plan destinado al presupuesto de los centros de costos, haciéndose la distribución en base a la productividad de cada uno de ellos, otorgándoles porcentajes en dependencia del valor productivo.

#### Taller # 1

Sistema de tareas. Teniendo en cuenta los siguientes datos realice la descentralización por centro de costos.

#### Plan 2010

Producción Mercantil \$ 7 301.40

Fondo de Salario 985,26

Código	Centro de Produccion	Presupuesto	
		Producción Mercantil	Fondo de Salario
017	La Baracoesa	\$1 048,30	\$137,94
008	René Cuenca	873,60	118,23
012	Flor Cubana	742,60	98,52
010	Fábrica Helados	62,40	9,85
016	La Nueva	1 528,80	206,91
019	Tania la Guerrillera	611,50	78,82
023	La Excelencia	405,60	59,12
014	Combinado Numa	374,80	49,26
011	La Crema	1 004,60	137,94
015	Panymar	274,60	39,41

018	La Especial	374,40	49,26
	<b>Total</b>	<b>7 301,40</b>	<b>985,26</b>

Trabajo en grupo. Por equipo para entregar.

Intercambio entre sus miembros a partir de sugerencias y opiniones se procede a la realización del presupuesto trimestralmente. Realice una valoración del presupuesto planificado para el primer y segundo trimestre del 2012, evalúe el comportamiento plan y real y proporcione plan de medidas a ejecutar para mejorar las deficiencias.

## **Tema II. Sistema de costos. Clasificación de los costos.**

**Objetivo:** Definir el concepto de los costos fijos y variables.

**Método:** Trabajo independiente

### **Procedimientos:**

Según lo expresado en el capítulo anterior se hace necesario la definición de conceptos del sistema de contabilidad de costos.

Para la Clasificación de los costos existen los siguientes conceptos que a continuación te mostramos. Seleccione la más acertada

\_\_\_\_ Un sistema de costo es el registro de todas las transacciones financieras, expresada en relación con los factores funcionales de la producción, la distribución y la administración, e interpretación en forma adecuada para realizar una creatividad específica.

### **Lang Lheadore**

\_\_\_\_ El Sistema de Costo esta formado por una serie de formulario o modelos, diarios mayores e informes administrativos integrados mediante una serie de procedimiento, de

tal manera que los costos unitarios puedan ser determinados rápidamente, y ser usados al adaptarse las decisiones de la gerencia.

### **Neuner John J.W 1976**

\_\_\_\_De acuerdo a dichos conceptos el estudiante debe llegar a la siguiente conclusión, un sistema de costos sirve para controlar en términos cuantitativos, las relaciones dadas con la producción para informar de manera oportuna y accesible sobre ella. Señalando su gran importancia dada en que permite garantizar los requerimientos informativos para una correcta dirección de la empresa.

\_\_\_\_Resulta muy importante el término que nos acomete en el desarrollo de este curso que constituye la base para el costo del producto, la evaluación del desempeño y la toma de decisiones para gerencia.

\_\_\_\_Este concepto es ampliamente abordado por numerosos autores, una definición muy acertada del costo basado en la noción del sacrificio es la de Pedersen: costo, es el consumo valorable en dinero de bienes y servicio para la producción que constituye el objetivo de la empresa.

\_\_\_\_En el plan contable francés recibido en 1957 contienen la definición. “el precio de costo de un objeto, de una prestación de un grupo de objetos es todo lo que ha costado este objeto, esta presentación, este grupo de objetos, en el momento final”.

\_\_\_\_Becker: Definió el costo como la suma de erogaciones, es decir el costo inicial de un activo o servicio se refleja en el desembolso del dinero en efectivo y otros valores, o sea un pasivo incurrido.

\_\_\_\_Para Irarriazabal: el sacrificio del servicio que se hace con esperanza de recibir un beneficio futuro, se utiliza para referirse al costo de un producto o servicio, a diferencia de un gasto que hace ilusión al costo incurrido durante un cierto periodo.

Según lo analizado, se puede decir que el costo es la expresión monetaria de los recursos invertidos, siempre que varíe en correspondencia con el volumen de producción.

Con este sistema de costo implantado se pretende que el costo más conveniente y rentable para la empresa será aquel que permita fabricar producciones acorde a su objeto social, de más alta calidad y al costo unitario más bajo posible.

Es importante planear y controlar la distribución o ventas de las producciones. Un buen Sistema de Costos que proporcione en forma oportuna y segura el gasto de costo unitario de producción, permitirá a la administración de la empresa estructurar precios de ventas satisfactorios que garanticen razonablemente la obtención de utilidades.

Hacer más eficiente la administración de las actividades de la empresa es el objetivo fundamental.

Cuando el sistema de costo contempla las necesidades de presentar a la administración una información analítica, los Estados Financieros podrán incluir datos muy valiosos relativos a margen de utilidad por tipo de producto, monto de la inversión, sueldos, salarios y otros gastos de fabricación y por consiguiente una imagen mucho mas precisa de la actividad.

¿Cuál usted considera se puede aplicar a su empresa?

En este curso se pretende exponer que los costos han sido clasificados de las siguientes maneras: ver Procedimiento 2.

1. De acuerdo con la función en que se incurren:

a) Costo de producción: Son los que generan el proceso de transformación en materia prima los productos terminados. Se subdivide en.

- Costo de Materia Prima y costo de mano de obra.

No existe una adecuada separación de los costos fijos y variables, proponemos la clasificación de estos con el objetivo fundamental de establecer una correcta contabilización y distribución de los indicadores del costo, debemos señalar que dentro de estos elementos existen subelementos que abarcan ambos tipos de costo. La anterior

clasificación puede ser utilizada en un Costo Directo, pudiendo ser un punto de referencia para un cambio futuro en el sistema actual .Ver Procedimiento 2

Mostramos la siguiente tabla donde se clasifican los costos fijos y variables. Tomamos 3 producciones fundamentales de la entidad

Variables	Mermelada Fruta bomba	Mermelada de toronja	Cascos de Toronja
Materias Primas	31 435.40	35 892.14	13 064.06
Combustible	5 058.90	5 216.40	1 587.00
Energía	68.26	70.38	21.42
Sub Total	36 562.20	41 178.92	14 673.20
Salarios	13 062.06	14 100.66	5 341.81
Seg. Social	5 094.20	5 499.26	2 093.31
Sub Total	18 156.25	19 599.92	7 452.12
Total de Gastos	71 954.49	81 505.75	29 147.10

La clasificación de los costos es un mecanismo que ayude al personal de la fábrica a familiarizarse y a su vez brindarle un esclarecimiento de los elementos variables y fijos operados por la entidad y áreas dependientes de esta.

Atendiendo a la tabla anterior, clasifique los costos fijos y variables.

## **taller # 2**

Teniendo en cuenta todos los conceptos teóricos aplicados en este tema, proponemos se realice una tabla por elementos y sub elementos donde se procede a realizar un análisis detallado de los mismos, clasificándolos en variables y fijos.

### EES Productora y Distribuidora de Alimentos Mayarí

Elementos	Cod. Sub. Elementos	Costos
Mat. Prima y Mat.	Harina de trigo	Variable
	Azúcar refino	Variable
	Sal	Variable
	Mejorador	Variable
	Aceite	Variable
	Levadura	Variable
Energía	Energía Eléctrica	Variable
Salarios	Salario Directo	Fijo
	Salario Indirecto	Fijo
	Sobre cumplimiento	Variable
Seguridad Social (S/S)	Seguridad Social a Corto Plazo (Subsidios)	Variable
	Contribución a la Seguridad Social	Fijo
	Impuesto sobre la utilización de la fuerza de trabajo	Fijo
Amortización	Activos Fijos Tangibles Productivos.	Fijo
	Activos Fijos Tangibles no Productivos.	Fijo
Otros gastos monetarios.	Comisión de Servicios	Variable
	Personal en Adiestramiento	Variable



	Rep y Mtto Equipo Automotor	Variable
	Rep y Mtto Equipo de Oficina	Variable
	Servicios de Correos, teléfonos y Fax	Variable
	Serv. de Seguridad y Protección	Variable

### **Tema 3 Determinación de las áreas de responsabilidad. Implementación de los órdenes de trabajo**

**Objetivo:** Explicar la importancia de las áreas de responsabilidad para implementación del sistema de costos.

**Método:** La revisión bibliográfica

**Procedimiento:** El estudiante constatará el conocimiento sobre este aspecto, y su repercusión en el control de la entidad

Un área de responsabilidad, es un centro de actividades que desarrollan un conjunto de funciones de la división estructural de la empresa, al frente de la cual se encuentra un responsable que constituye la base informativa del sistema de costo.

Un control eficiente de los costos exige de responsabilidades individuales o colectivas ante los resultados del proceso productivo y los gastos que en el mismo incurren, todos ellos en comparación con los objetivos originalmente establecidos.

Para facilitar el control de los gastos de las empresas deberá precisar sus diferentes áreas de responsabilidad con la premisa básica de su jefe, puede controlar y accionar sobre los gastos que en ella se originan y pueden responder por su comportamiento; es importante la descentralización de los costos por área de responsabilidad para evaluar los sobregiros de gastos.

Las áreas de responsabilidad pueden incluir mas de un centro de costo, pero debe de tratarse de hacer los controles de los gastos, planes por centro de costos para existir condiciones reales para su control, análisis y exigencia.

La entidad en la actualidad no cuenta con un modelo específico de Orden de Trabajo, siendo necesario la implementación de esta, para constituir un estudio de factibilidad en cuanto a los gastos e ingresos planificado para la realización del servicio, permitiendo determinar la desviación de los indicadores para la toma de decisiones.

Este documento constituye un preámbulo de los gastos a incurrir en la orden de trabajo por diferentes conceptos.

### **Taller #3**

1. Confeccione un organigrama de la empresa por niveles de responsabilidad que permita la adecuada evaluación del desempeño en los distintos centros de evaluación.
2. ¿Qué es el centro de responsabilidad y que entiende por congruencia de metas?
3. Mencione las bases fundamentales para la confección de informes internos para fines gerenciales.

### **Tema 4 Requerimiento para el control y determinación del costo**

#### **Procedimiento No.3.**

**Objetivo:** Determinar los costos reales para la determinación de los costos reales

**Método:** Modelación

**Procedimientos:** Partiendo de la necesidad de simplificar lo más posible la operatoria para la determinación de los costos reales de producción por productos se determinó la utilización del siguiente modelaje que podrá variar en función de los intereses de la empresa.

#### **1. Control de los Gastos de Materias Primas y Materiales.**

Se incluyen en este los gastos de materias primas y materiales básicos:

				A	B	C
Fecha	Documento No.	Productos	U/M	Cantidad	Precio	Importe
31/03/2010		Harina	Kgs	980,51	\$ 0,60	\$ 588,31
		Azúcar	Kgs	14,46	0,69	10,07
		Sal	Kgs	19,62	0,09	1.84
		Menorah	Kgs	1,05	8,56	9,01
		Levadura	Kgs	4,89	3,72	18,22
		Aceite	Lts	39,20	2,83	111,11
<b>D: Total de Materiales Consumidos</b>						<b>\$ 738,56</b>

## 2. Control de Otros Gastos Monetarios y Traspasos.

Este modelo se encarga de registrar los gastos indirectos a la producción (cuenta 731) por Centro de Costo (CC) mediante un prorratio. Este se realiza, tomando como base el salario mensual de todos los CC, a través del elemento Traspaso, en el mes de enero el saldo final de la cuenta 731 es de \$ 30 188.44 **(F)**.

Esta operación se realiza mediante el siguiente proceso:

1. Se suman el salario total devengado de cada CC, dando como resultado el total de salario gastado en la producción (TSG).

Ej.  $TSG = \sum B$

<b>B</b>
\$ 3 168,44
529,18

1 684,37
2 594,08
4 660,61
2 908,90
930,29
2 260,80
1 692,00
1 588,22
1 328,57
<b>\$ 23 345,46</b>

2. El total de la cuenta 731 se prorratea, dividiéndose entre la suma de los salarios totales de los CC, obteniéndose un coeficiente.

Ej.:  $C = F / B$

$$30\,188,44 / 23\,345,46 = 1,293118$$

3. Se multiplica el salario devengado de cada CC por el coeficiente determinado, dando como resultado el gasto a transferir por CC; la sumatoria de estos totales debe resultar igual a los gastos indirectos a la producción.

Ej.:  $D = C * B$

$$1,293118 * 1\,692,00 = 2\,187,95$$

En esta primera etapa se considera seguir utilizando como base el salario para el cálculo del coeficiente, no obstante se deben ir adecuando estos a las producciones de cada centro de costo u otras que pueda entender la entidad.

Los gastos de los CC son los siguientes:

Centro de Costo	Nombre del Centro de Costo	Salario Devengado	Coeficiente	Gasto Transferido
	A	B	$C=(F/B)$	$D=(C*B)$
008	René Cuenca	3 168,44	1,293118	4 097,17
010	Helados Numa	529,18	1,293118	684,29
018	La Especial	1 684,37	1,293118	2 178,09
023	La Excelencia	2 594,08	1,293118	3 354,45
011	La Crema	4 660,61	1,293118	6 026,72
014	Combinado Numa	1 692,00	1,293118	<b>2 187,96</b>
015	Panymar	930,29	1,293118	1 202,97
016	La Nueva	2 260,80	1,293118	2 923,48
012	Flor Cubana	2 908,90	1,293118	3 761,55
019	Tania la Guerrillera	1 588,22	1,293118	2 053,76
017	Baracoesa	1 328,57	1,293118	1 718,00
<b>Total</b>		\$ 23 345,46		\$ 30 188,44

Luego de definir el saldo mediante el prorrateo anterior este se refleja en el modelo siguiente:

Fecha	Documento No.	Gastos Monetarios y Traspasos	Importe
31/03/2010		Traspaso por prorrateo de la cuenta 731	\$ 2 187,96
<b>Total</b>			<b>\$ 2 187,96</b>

Se establece la necesidad de simplificar lo más posible la operatoria para la determinación de los costos reales de producción por producto. Una vez implantado el modelaje de control y consolidado su aplicación se puede analizar la posibilidad de perfeccionar el sistema, adecuándolo cada vez a los objetivos y necesidades propias para que sea más útil el resultado económico.

La empresa deberá adaptarlos a sus experiencias y características haciendo las modificaciones y cambios que requiera en cada modelo que se expone para el registro de los costos, como ampliación o disminución de los conceptos, pero sin desviarse de los principios que existen entre ellos para el control y el análisis. Las condiciones individuales y particulares de la empresa, tipo de producción y servicios que se procesan supeditan el formato del modelaje a utilizar.

Una vez que se ha preparado el modelaje para llevarlos a la práctica es necesario que todos los usuarios que se vinculan directamente se familiaricen con el sistema para cumplimentar su objetivo.

El modelaje que se expone, si bien completa el sistema de costo y contiene todo los requerimientos para el registro, control y análisis de los resultados de costos y estimaciones para la obtención de costos y precios de venta y su contabilización, puede ser adaptado a las condiciones específicas de cada caso, no debe considerarse como un sistema terminado debiéndose tratar como un instrumento dinámico susceptible de cambios. Para el logro de estos objetivos parciales deberán desarrollarse el siguiente

sistema de conocimientos: Generalidades de la situación comercial, tipo de producción y su impacto en el objeto social y objetivo empresarial. Las metas transfiguradas de la negociación según la situación comercial y de los equipos de negociación. Relaciones univocas y biunívocas.

La impartición de estos conocimientos deberán enfocarse al logro de las siguientes habilidades: Definir el concepto de situación de cada elemento del costo, sus variables y componentes, diferenciar las dos situaciones particulares que componen la situación analizar las metas y definir el gasto real en cada producto. Ver Procedimiento 32.1.3 Requerimiento para el control y determinación del costo. Procedimiento No.3.

Para el control de los mismos se ha determinado que se partirá de una serie de modelos que contribuirán a su mayor eficiencia en su control los que se relacionan a continuación:

1. Control de Materias Primas y Materiales.
2. Control de la Fuerza de Trabajo.
3. Control de Gastos Monetarios.
4. Control de Servicios Recibidos.
5. Hoja de Costo.

### **Propuesta de Talleres con Ejercicios Integradores.**

Para la determinación de curso se realiza una propuesta de actuar ante una determinada situación creando habilidades como futuros especialistas de costos. Se resolverán los ejercicios de forma individual o en grupos y se revisarán de forma colectiva frente a todo el grupo.

Para el desarrollo del curso se utilizará como bibliografía la siguiente:

1. Castillo Acosta, Antonio. Conceptos e importancia del costo / La Habana. 1979
2. Castillo Acosta, Antonio. Costo I: Universidad de La Habana: departamento de costo y análisis. Facultad de Contabilidad y Finanzas 1982.
3. Cárdenas Rodríguez, Santiago Orientación metodológica de costo #2. Ministro de ciencias tecnológicas y medio ambiente, Enero de 1994.

#### 4. Estado Santander, José Luis. Diccionario económico-La Habana. Editorial política 1989

Los métodos de enseñanza que se emplean para el desarrollo de las conferencias son: expositivo – explicativo, explicativo-ilustrativo, elaboración conjunta, prácticos, trabajo independiente e investigativo. Estos tres últimos se utilizan en los seminarios y talleres como una vía para desarrollar la independencia cognoscitiva de los estudiantes en la realización de casos prácticos e investigar en la búsqueda de contenido para llegar a la esencia del mismo. El trabajo en grupo también es usado para la educación del colectivismo.

La computadora es el medio de enseñanza que se utiliza fundamentalmente para el desarrollo de las actividades. Las pancartas se utilizan para ilustrar el contenido a impartir y explicarlo apoyándose en las mismas para facilitar el trabajo del profesor y lograr mayor comprensión por parte de los estudiantes del tema. Los ejercicios impresos son usados en los talleres. El pizarrón es el medio por excelencia empleado en todas las clases.

Durante el desarrollo del presente curso se pretenden fomentar los valores de: Responsabilidad, organización, honestidad, independencia, laboriosidad y el colectivismo.

El sistema de evaluación estará compuesto por evaluaciones parciales, y por un trabajo final, se comprobarán los objetivos generales y el sistema de conocimientos y habilidades adquiridos por los cursantes y su capacidad para entregarlos, sistematizarlos, aplicarlos y generalizarlos. Las evaluaciones frecuentes se desarrollarán por preguntas de control, seminarios y talleres y la evaluación final se entregará por escrito.

En el presente acápite se exponen los talleres que contendrá el curso así como los estudios de casos que se proponen efectuar en los respectivos temas. Se proponen 3 talleres correspondientes a los temas 1.2.3 Cada tema contiene un taller, excepto el tema 4 que por su complejidad y duración del contenido se proponen aplicación práctica sobre los modelajes para conformar el sistema de costos.

Para una mejor preparación de los estudiantes deberán estudiar y lograr las habilidades mostradas en los ejemplos que se ilustran como vía para lograr el resultado final.



Al final del curso se propone un ejercicio integrador teniendo en cuenta todos los conceptos dados a demás el estudiante mediante la utilización de la bibliografías y otros materiales básicos lograra responder sin dificultad lo siguiente:

1. Referido a la clasificación de los costos ¿Cómo se clasifican los costos de acuerdo a:
  - Al tiempo en que se cargan.
  - Al comportamiento.
  - Con la naturaleza
2. ¿Qué importancia tiene la determinación del área de responsabilidad en la descentralización de los costos? Ejemplifique mediante tablas cómo podemos lograr los resultados esperados.
3. Teniendo en cuenta los centros de costos, evalúe los presupuestos y el comportamiento real. Mediante el sistema de modelos, aplique lo aprendido utilizando como referencia una unidad de producción.

En caso de sobre giro o desviaciones confeccione un informe valorativo a la dirección donde haga propuesta de un plan de medidas para solucionar las deficiencias detectadas en el área en que usted labora.

### **2.3 Fase IV Validación del curso a través de talleres.**

Comprobamos la efectividad de los procedimientos diseñados en cada uno de los temas impartidos, con la aplicación del curso de capacitación, por lo que se demuestra que:

- La desagregación del presupuesto por área de trabajo se realizó sobre la base del conocimiento de los costos reales y la experiencia de los especialistas.
- El procedimiento establecido para la determinación de los costos directos se adecua a las operaciones que realiza la empresa.
- Para la realización de los Costos Indirectos, se incluye el registro contable, las órdenes de trabajo.
- El control oportuno de las desviaciones que puedan surgir ha permitido el curso racional de los recursos en el área.

- El análisis de las desviaciones entre el plan y el real de las órdenes de trabajo, facilita la toma de decisiones.

## **Fase V Control**

Para detectar desviaciones se designará un grupo de expertos que evalúe la factibilidad de los procedimientos diseñados, debiéndose volver a la primera fase del curso de capacitación donde se propondrán cambios para el logro de las acciones, estrategias y objetivos. De no existir desviaciones se mantiene la propuesta del curso diseñado.

### **2.4 Análisis de la efectividad de la propuesta del curso de capacitación sobre el sistema de costo EES Productora y Distribuidora de Alimentos de Mayarí**

En este epígrafe se realiza un análisis de la calidad del curso propuesto elaborado sobre la base de los elementos que la conforman. Con el propósito de valorar la eficiencia del curso diseñado, la autora se propuso como nivel de partida la validación teórica del mismo.

Aunque diferentes autores utilizan los términos **eficacia, efectividad y eficiencia** de forma distinta, la autora asume utilizar el término **efectividad** para designar la medida de correspondencia entre el resultado y los objetivos propuestos durante el proceso de elaboración del mismo.

La misma considera las definiciones que aparecen en el diccionario de la Real Academia de Lengua.

**Efectividad:** Calidad de los efectivos, real verdadero.

**Eficacia:** Virtud de actividad .

**Eficiencia:** implicación económica de los resultados obtenidos.

En resumen la **efectividad** apuesta hacia el grado de cumplimiento de los objetivos propuesto.

Esta referencia sienta las bases para constatar en la práctica las ventajas que aportan la propuesta del curso.

Durante el proceso de constatación final para valorar la factibilidad o no del curso propuesto, la autora se auxilió del criterio de especialistas y de usuarios. (Ver Anexo 4), así como otros métodos para recopilar información cuantitativa y cualitativa en relación con la propuesta de solución, como principal aporte de la investigación.

Se tuvieron en cuenta, los siguientes indicadores:

- Objetividad, claridad, viabilidad del curso elaborado.
- Correspondencia entre los objetivos, contenidos y las necesidades reales de los trabajadores.
- Nivel de satisfacción de las necesidades según criterios de los directivos, especialistas, técnicos, profesionales, trabajadores que conformaron parte de la muestra.
- Grado de motivación alcanzado por los profesores para la puesta en práctica del curso elaborado y los trabajadores que recibirán su impacto.

Fueron entrevistados un total de siete directivos 28 trabajadores para una muestra de 35 personas. Ver anexo 4

Se aprecian las siguientes irregularidades:

- El 100 % de los encuestados consideraron que el curso propuesto consta de todos los elementos que debería tener.
- EL 98% de las encuestas manifiestan que el curso diseñado cumple con los requisitos de objetividad, rigor conceptual y claridad.
- El 100% reconoce que la propuesta del diseño es comprensible y viable.
- El 100 % manifiesta que existe correspondencia entre la necesidad, intereses, motivaciones, de los usuarios que recibieron el impacto de su puesta en práctica.

De lo antes expresado se refieren las ventajas del curso elaborado y el impacto que tendrá durante su puesta en práctica.

A partir de considerar los indicadores determinados en la tercera etapa por lo que transita el curso elaborado:

- La constatación se llevó a cabo sobre la documentación elaborada.

Constituyen regularidades en la apreciación realizada las siguientes:

- La revisión y análisis del curso manifestó que se ha elaborado sobre la base del problema, objetivos, contenidos y métodos.
- Lo distingue la calidad técnica con que han sido elaborados los objetivos, la correspondencia entre las necesidades, intereses, motivaciones y expectativas de los usuarios.

Por todo lo antes expresado se evalúa con la categoría de relevante.

La autora consideró relevante la utilización del criterio de usuarios durante el proceso de constatación final.

- Este método se utilizó al concluir la elaboración del curso, que constituye el principal aporte de la investigación para valorar la efectividad durante la elaboración de la validación teórica.

De las 13 personas encuestadas, 12 que representan el 92 % del total, ubicaron en cinco la calidad técnica del curso lo que demuestra su factibilidad y pertinencia. Ver anexo 3

## CONCLUSIONES

Luego de dar cumplimiento a las tareas científicas planteadas por la autora de la presente investigación se arriba a las siguientes conclusiones:

- La investigación desarrollada por la autora demuestra que la superación de los trabajadores de la Empresa Estatal productora de Alimentos del municipio de Mayarí es un proceso que requiere de un diagnóstico científico de sus necesidades objetivas y potencialidades, el cual exige la sistematicidad en el seguimiento, control y evaluación por parte de los directivos de la empresa y debe estar en estrecha correspondencia con su objeto social.
- El departamento de recursos humanos de la empresa adolece de conocimientos científicos que permitan el procesamiento adecuado del DNA.
- La propuesta del estudio por modelaje permite una mejor asimilación del contenido por parte del cursista, aplicando herramientas novedosas del tema. Esta propuesta de diseño fomenta en los ellos, valores que debe tener todo profesional del área contable como la responsabilidad, honestidad, organización y laboriosidad.
- La instrumentación del curso propició la eliminación de la solicitud de préstamos al banco elevando la efectividad de la gestión contable de la empresa.

## **RECOMENDACIONES**

- 1- Mantener actualizado el DNA de los trabajadores, en correspondencia con su objeto social auxiliándose de los recursos humanos disponibles en la FUM de Mayarí.
- 2- Proponer a la dirección docente de la carrera de Contabilidad y Finanzas de la FUM de Mayarí la inclusión del Curso Integral del Sistema de Costos como propuesta de una asignatura optativa para la enseñanza de pregrado.
- 3- Aplicar los contenidos del curso de la capacitación propuesta en la actividad práctica de la empresa para que permita perfeccionar el sistema de costos para la producción.
- 4- Socializar el curso en otros departamentos y empresas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

1. Addnine Fernández, Fátima (1997). Didáctica y Currículum: Análisis de una Experiencia. Editorial AB, Potosí, Bolivia.
2. Aguilar-Morales, Jorge Everardo (2010). El diagnóstico de necesidades de capacitación. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C, México.
3. Álvarez de Zayas CM. (1989). Fundamentos Teóricos de la Dirección del Proceso Docente Educativo en la Educación Superior Cubana. MES. Habana.
4. ----- (1999). La Escuela en la Vida. 3ra. Edición, Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de La Habana, Cuba.
5. ----- (s. f). El Diseño Curricular. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
6. ----- (1998). La Pedagogía como Ciencia. Editorial Félix Varela. La Habana.
7. ----- (1997). La Universidad. Sus procesos y sus leyes. Curso 20. Pedagogía 97 Ciudad de La Habana. Cuba.
8. ----- (1994). Para una Escuela de Excelencia. Monografía. CEES Manuel F. Grant. Universidad de Oriente.
9. Alvero Francés, Francisco (1976). Diccionario Manual de Lengua Española Cervantes. Tomo I, Editorial Pueblo y educación, La Habana.
10. Bermúdez Sarguera, Rogelio y Marisela Rodríguez Rebastillo (1996). Teoría y metodología del aprendizaje, Ed. Pueblo y Educación, La Habana.
11. Bermúdez Morris, Raquel (2005). Aprendizaje formativo y crecimiento personal. Soporte magnético. -- IPLAC, La Habana, Cuba.
12. Bernaza Rodríguez, Guillermo y Francisco Lee Tenorio, (2002). El proceso de enseñanza aprendizaje en la educación de posgrado: reflexiones, interrogantes y propuestas innovadoras, en El Posgrado, Organización y Gestión de Calidad, ISBN 970 660 069 0, Universidad Autónoma de Sinaloa, México.
13. Bisquerra, R. (1990). Métodos de la investigación educativa, Ediciones CEAC, Barcelona.

14. Cánovas Fabelo, Lesbia y José Zilberstein Toruncha (s. f). La investigación educativa en Cuba y la calidad educativa a las puertas del siglo XXI. Retos y perspectivas. Material impreso. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas, Cuba.
15. Carballo Ramos, Laura. Estrategia de Capacitación para la Formación de entrenadores Agroecológicos en las entidades del MINAGRI. Publicado <http://www.monografias.com/trabajos77/estrategia-capacitacion-entrenadores-agroecologicos/estrategia-capacitacion-entrenadores-agroecologicos.html> (-revisado noviembre 2012)
16. Cárdenas Rodríguez, Santiago (1994). Orientación metodológica de costo #2. Ministerio de Ciencias, Tecnológicas y Medio ambiente.
17. Castellanos Simons, Doris (2000). Enseñanza y estrategia de aprendizaje. Los caminos del aprendizaje autorregulado. -- soporte magnético. -- ISP "Enrique José Varona". Ciudad de la Habana.
18. Castillo Acosta, Antonio (s. f). Conceptos e importancia del costo. La Habana.
19. Castro Lamas, Julio; Osvaldo Balamseda Neyra, y Cecilia Polaino de los Santos (2004). Gestión de la educación de posgrado. Curso 12 de Universidad 2004, Palacio de las Convenciones, La Habana.
20. Chávez, J, y Lesbia Cánovas (1994). Presente y futuro de la Pedagogía como ciencia en América Latina, ICCP, Cuba.
21. Chávez, J, (1998). La Investigación Científica desde la escuela, ICCP, Cuba.
22. Colectivo de autores (2003). Preparación Pedagógica Integral para profesores universitarios, Editorial Félix Varela.
23. Colectivo de autores (1993). Metodología de la investigación Pedagógica 1, ICCP, Cuba.
24. Colectivo de autores (1984). Pedagogía, Editorial pueblo y Educación, Cuba.
25. Concepción García, Maria Rita y Félix Rodríguez Expósito (2005). Rol del profesor y sus estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje, Ediciones Holguín.



- 26.----- (1982). Costo I: Universidad de La Habana: departamento de costo y análisis. Facultad de Contabilidad y Finanzas.
- 27.Córdova Martínez, Carlos (2006). Consideraciones sobre la metodología de la investigación. – Soporte magnético. -- Centro de estudio sobre cultura e identidad. - Universidad Oscar Lucero Moya, Holguín.
- 28.Díaz Barriga, A (1995). Didáctica vs tecnología educativa. Universidad Autónoma de Querétano. México 1985
- 29.----- (s. f). Aproximaciones Metodológicas al Diseño Curricular hacia una propuesta integral. Artículo en soporte magnético.
- 30.Estado Santander, José Luis (1989). Diccionario económico-La Habana. Editorial política.
- 31.Estrategia de capacitación. Publicado en [http://www.ecured.cu/index.php/Estrategia\\_de\\_capacitaci%C3%B3n](http://www.ecured.cu/index.php/Estrategia_de_capacitaci%C3%B3n)", (última revisión Octubre 2012)
- 32.Estrategia de Capacitación: Observando el Impacto en la Empresa. Publicado en [http://www.asimetcapacitacion.cl/capacitacion\\_impacto.htm](http://www.asimetcapacitacion.cl/capacitacion_impacto.htm), (última revisión Octubre 2012)
- 33.Fernández Sampieri, R. C. y Pilar Baptista (1997). Metodología de la investigación, Panamericana e impresos, S, A, Colombia.
- 34.Fraga Rodríguez, Rafael. (1997). Metodología de las áreas profesionales. –Material mimeografiado. – ISPETP, La Habana.
- 35.Fuentes González, Homero Calixto (1996). Dinámica del proceso de enseñanza aprendizaje.-- Material mimeografiado. – Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
- 36.García Vidal, Gelmar (2006). Contribución Epistemológica para la Administración. Tesis presentada en opción al grado de Doctor en Ciencias Económicas. Holguín.
- 37.Gutiérrez Hernández, María T. (2006). Modelo de análisis del proceso de generación de liquidez en la actividad Empresarial. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Económicas. Universidad de Holguín. Cuba.

- 38.** Hongree, Jonh: Contabilidad de costo Tomo 1, 2 y 3 (s. d. e)
- 39.** Horruitiner Silva, Pedro (2006). La Universidad Cubana: el modelo de formación, Editorial Félix Varela. La Habana.
- 40.** Labarrere Reyes, Guillermina y Gladys E. Valdivia Pairol (1998). Pedagogía. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
- 41.** López Hurtado, Josefina (2000). Fundamentos de la Educación. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
- 42.** Marx, Carlos (1973). El capital. La Habana. Editorial Ciencias Sociales.
- 43.** Nócedo De León, Irma (1984). Metodología de la investigación pedagógica y psicológica. I Parte. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
- 44.** ----- (1984). Metodología de la investigación pedagógica y psicológica. II Parte. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
- 45.** Núñez J, Jorge (2006). La gestión del conocimiento, la ciencia y la innovación en la nueva universidad: una aproximación conceptual. En la nueva universidad cubana y su contribución a la universalización del conocimiento. Editorial Félix Varela, la Habana.
- 46.** Petrovski, A. V.(1981). Psicología General. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
- 47.** Polimeni, Ralf (s.f). Contabilidad de costo. Conceptos y aplicaciones para la toma de decisiones gerenciales Tomo 1 y 2 (s. d. e)
- 48.** Resolución No.29/2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- 49.** Silvestre Oramas, Margarita (2002). Hacia una didáctica desarrolladora. : Ed. Pueblo y Educación, La Habana.
- 50.** Tablada Pérez, Carlos [www.revistaespacios.com/a96v17n02/ed961702.html](http://www.revistaespacios.com/a96v17n02/ed961702.html)
- 51.** Vigostky, L.S. (1989). Obras completas, tomo 5, Pueblo y Educación, La Habana, Cuba.
- 52.** Weston J.F. (1987). Fundamentos de Administración financiera, 7ma. Edición, McGraw Hill.

## **Anexo 1**

Curso de capacitación sobre el sistema de costos en la EES Productora y Distribuidora de Alimentos Mayarí.

### **Objetivos educativos:**

1. Alcanzar una conciencia de la importancia que tienen los costos de producción y en el proceso general.
2. Formar una personalidad y ética profesional que responda las necesidades de nuestro entorno social.
3. Identificar normas de conducta acorde a nuestra sociedad, así como un sistema de valores éticos y estético
4. Ejercer la crítica científica como herramienta de trabajo profesional.

**Objetivos instructivos:** Elaboración de un curso de capacitación para satisfacer las necesidades de capacitación que apoye y sea coherente al desarrollo exitoso de la implementación de un sistema de costos, clasificación de estos, descentralización e importancia de los mismos, que permite perfeccionar la gestión económica de la entidad.

### **Sistema de conocimientos**

Conceptos relacionados con el Sistema de Costos, clasificación de los costos, su descentralización e importancia para evaluar el comportamiento del presupuesto y el real para la toma de decisiones. Implementación de las órdenes de trabajo así como el requerimiento para el control y determinación de los costos.

### **Sistema de habilidades**

1. Definir la descentralización de los costos, atendiendo a la estructura organizacional.
2. Distinguir las diferencias entre los costos fijos y los costos variables.

3. Elaborar informes significativos por centro de costos que permitan la adecuada evaluación del desempeño de la actividad gerencial, en los distintos centros de responsabilidad.
4. Aplicar técnicas y procedimientos utilizados en el sistema de costos.

**Tiempo que dura el curso:** 96 h

**Modalidad:** Conferencias, seminarios y talleres

**Métodos:**

**Bibliografía fundamental:**

**Evaluación:**

## Anexo 2

### Encuesta a trabajadores del área económica

Se está realizando una investigación sobre la formación que se le ofrece su colaboración será de utilidad.

La información es anónima. Marque SI o NO cuidando de la exactitud de su respuesta

Gracias.

**Objetivos:** Determinar necesidades del proceso de formación de los trabajadores del área económica de la Empresa Estatal Socialista Productora de Alimentos del municipio de Mayarí

¿Se siente usted suficientemente preparado para enfrentar la implementación del nuevo sistema de costo?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Le interesa recibir capacitación sobre esta temática en la preparación profesional?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Sabe usted los beneficios que le proporcionaría a la entidad la aplicación del nuevo sistema?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Escriba sugerencias fundamentales que desearía a fin de mejorar la calidad de su formación técnico profesional en correspondencia a estos aspectos.

---

---

### **Anexo 3**

Entrevista a directivos de la EES Productora y Distribuidora de Alimento Mayarí.

Se está realizando una investigación sobre la formación y el comportamiento de capacitación en le empresa.

Esta información es anónima. Marque sí o no cuidando de la exactitud de su respuesta.

**Objetivo:** Determinar la pertinencia de incluir el curso de capacitación en el área económica.

¿Considera usted, que los técnicos de su empresa están interesados o motivados para recibir el curso sobre la implementación del sistema de costo?,

Si\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

¿Usted como director o especialista está dispuesta a interactuar y apoyar en el desarrollo de los objetivos propuestos en este curso?

Si\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

¿Están incluidos cursos de este tipo dentro del plan de capacitación 2013?

Si\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

¿Anteriormente ha recibido del organismo superior tema de capacitación de esta índole?

¿Considera usted necesario la aplicación del mismo?

Si\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

#### **Anexo 4**

Encuesta aplicada a los especialistas que participan en el proceso de validación teórica en la implementación del sistema de costo.

Estimado compañero(a) la presente encuesta es parte de un estudio que estamos realizando para saber como podemos contribuir al perfeccionamiento del sistema de costo.

Sus consideraciones son de apreciable valor para nuestro trabajo por su desempeño como especialista, sea veraz en las apreciaciones vertidas sobre el curso propuesto.

1. Señale sus años de experiencia

De 1 a 5 años \_\_\_\_\_

De 6 a 10 años \_\_\_\_\_

DE 11 a 20 Años \_\_\_\_\_

Más de 20 años \_\_\_\_\_

2. Usted domina los objetivos fundamentales del curso

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

- 3.Cuál es su consideración sobre la estructura y calidad técnica del curso que se propone.

Buena \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Mala \_\_\_\_\_

4. Considera viable y factible el objetivo propuesto.

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_.

En caso que su respuesta sea No, fundamente

5. La propuesta del curso que le ofrecemos responde a sus necesidades o expectativas con trabajador del área económica para resolver las insuficiencias detectadas.

6. Si\_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

En caso de ser negativa. ¿Qué sugerencias nos puedes ofrecer?

---

---

---

---