



PREPARACIÓN DEL TÉCNICO EN GESTIÓN DE LA CALIDAD DE LOS ALMACENES.

Lic. Francisca Rey Almaguer¹

RESUMEN

Al realizar un análisis epistemológico relacionado con la investigación el autor "Tyler refería que en la evaluación se debían establecer metas y objetivos concretos en términos de comportamiento observables. Para él, la evaluación debía fundamentarse en la comparación entre los propósitos, es decir lo que se pretende conseguir y lo que realmente se logra. La evaluación se conceptualiza como un proceso dinámico, continuo y sistemático, que va enfocado hacia el cambio de las conductas y rendimientos, a través del cual se verifican los logros adquiridos en función de cada objetivo propuesto. Se logra destacar un elemento clave del entendimiento actual de la evaluación, el cual es: no evaluar por evaluar, sino que se evalúe para mejorar los programas, la organización de tareas y se logre una transferencia más eficiente de la selección del capital humano. Se identifica como problema de investigación las insuficiencias en el proceso de preparación del Técnico en Gestión de la Calidad de los almacenes. Se propone el siguiente objetivo. Elaborar un programa de entrenamiento laboral diferenciado, medible para la preparación del Técnico en Gestión de la Calidad de los Almacenes desde la concepción de aprender trabajando y trabajar aprendiendo.

Palabras claves: calidad, almacenes, gestión organizacional.

PREPARATION OF THE TECHNICIAN IN WAREHOUSE QUALITY MANAGEMENT.

SUMMARY

When carrying out an epistemological analysis related to the research, the author pointed out that the evaluation should establish specific goals and objectives in terms of observable behavior. For him, the evaluation should be based on the comparison between the purposes that is, what is intended to be achieved and what is actually achieved. Evaluation can be conceptualized as a dynamic, continuous and systematic process, focused on changes in behaviors and performance, through which we verify the achievements acquired based on the proposed objectives. Highlights a key element of the current conception of evaluation: not to evaluate for the sake of evaluating, but to improve programs, the organization of tasks and the transfer to a more efficient selection of human capital. The inadequacies in the preparation process of the Warehouse Quality Management Technician are identified as a research problem. The following objective is proposed. Develop a differentiated, measurable job training program for the preparation of the Warehouse Quality Management Technician from the conception of learning by working and working by learning.

Keywords: quality, warehouses, organizational management.

¹ Empresa de Conservas y Vegetales Turquino, Holguín, Cuba francis@turquino.hlg.alinet.cu

INTRODUCCIÓN

Al realizar un análisis epistemológico relacionado con la investigación el autor "Tyler refería que en la evaluación se debían establecer metas y objetivos concretos en términos de comportamiento observables. Para él, la evaluación debía fundamentarse en la comparación entre los propósitos (objetivos), es decir lo que se pretende conseguir y lo que realmente se logra (resultados).

La evaluación se conceptualiza como el proceso dinámico, continuo y sistemático, que va enfocado hacia cambios de las conductas y rendimientos, a través del cual verificamos aquellos logros que se adquirieren en función de los objetivos propuestos. Lo que destaca un elemento que es clave para la concepción actual de la evaluación, este es: no evaluar por evaluar, sino que se debe evaluar para mejorar los programas, organización de las tareas y transferencia a una más eficiente selección del capital humano.

Según el criterio y las experiencias de los investigadores, como Especialistas del área Técnica, la preparación del Técnico en Gestión de la Calidad de los almacenes es muy importante para los resultados de la organización, teniendo en cuenta que certifica la calidad final de los productos para su comercialización.

Por lo que nos permite constatar las necesidades en su preparación laboral dadas en:

- No tiene dominio de las funciones en el puesto de trabajo.
- No tiene dominio de la documentación técnica Normalizativo, Decretos Leyes, Procedimientos y Manuales.
- Insuficiente conocimiento en la realización de los análisis Físico-Químicos, Sensoriales y Microbiológicos en el Laboratorio.

Estas insuficiencias indican limitaciones en el desarrollo de cualidades laborales (Responsabilidad, Compromiso, Creatividad, Laboriosidad y Emprendimiento) en la toma de decisiones para la continuidad del trabajo.

Lo anterior permite identificar como problema de investigación las insuficiencias en el proceso de preparación del Técnico en Gestión de la Calidad de los almacenes. Se propone el siguiente objetivo.

Elaborar un programa de entrenamiento laboral diferenciado, medible para la preparación del Técnico en Gestión de la Calidad de los Almacenes desde la concepción de aprender trabajando y trabajar aprendiendo.

DESARROLLO.

El presente trabajo tiene el propósito de evaluar la preparación del Técnico en Gestión de la Calidad de los almacenes, teniendo en cuenta las funciones específicas para el puesto de trabajo, según el calificador de cargos.

Dimensiones	Indicadores	Descriptor		
		B	R	M

Preparación en función de los conocimientos que debe dominar	Dominio de las funciones en el puesto de trabajo técnico en Gestión de la Calidad de los almacenes.		R	
	Dominio de la documentación técnica Normalizativa.		R	
	Dominio de los Decretos Leyes, Procedimientos y Manuales		R	
	Dominio de los análisis Físico-Químicos, Sensoriales y Microbiológicos.		R	
	Dominio de la información primaria	B		
Desarrollo de las cualidades Laborales.	Responsabilidad	B		
	Compromiso		R	
	Laboriosidad		R	
	Creatividad		R	
	Emprendedor		R	
	Perseverantes		R	
	Independiente		R	
Resultados en el puesto de trabajo	Calidad en las informaciones que realiza		R	
	Eficiencia en la aplicación de los programas de limpieza y desinfección en los almacenes			M
	Exigir por el cumplimiento de las Norma Cubana de los almacenes, transportación de los alimentos		R	
	Certificación de la calidad de los productos terminados para su comercialización	B		
	Realizar la trazabilidad de las materias primas y productos terminados almacenados.		R	
	Exigir porque se realicen las Mermas, Decomisos y Reproceso dentro de las 72 horas		R	

En la tabla identificamos las dimensiones que tenemos que trabajar para la preparación del técnico en gestión de la calidad de los almacenes, especificando los indicadores que vamos a

evaluar en su desempeño laboral a partir de las funciones del puesto de trabajo según su calificador de cargo, puntualizamos en las principales cualidades laborales que debemos desarrollar en el trabajador, **la responsabilidad** que expresa los conocimientos de las normas, el cumplimiento de las exigencias económicas, funcionales, productivas y organizativas adecuado de la disciplina tecnológica requerida para producir bienes o servicios de necesidad y utilidad social, **el compromiso** al respeto y cumplimiento de las normas, el trabajo cooperado y solidario durante la ejecución de métodos tecnológicos, las valoraciones que emite el trabajador de la actividad que realiza desde el punto de vista económico, energético, ambiental, técnico y social, **la laboriosidad** hacia el trabajo sustentado en la abnegación y constancia, su actuación constante, esforzada y productiva durante la aplicación de métodos de trabajo tecnológico, **ser creativo**, flexible de pensamiento, mostrar independencia expresada en la interpretación de la documentación técnica de proyecto, así como en la selección y aplicación de métodos de trabajo tecnológico eficientes, **ser emprendedor**, identificando necesidades y oportunidades, investigar en la búsqueda de alternativas innovadoras, originales, de desarrollo sustentable, sostenible y novedoso de solución a los problemas en los almacenes de la entidad, **Perseverante** en el empeño y dedicación por lograr las metas establecidas e **Independiente** durante la solución de los problemas que se manifiestan en los procesos y en al tomar decisiones que implican cambios en los procesos de almacenamiento, asumiendo riesgos y manteniendo un buen carácter antes las consecuencias que estos puedan generar.

Evaluamos de **Regular** la preparación del Técnico en Gestión de la Calidad de los almacenes.

Estructura del Programa de entrenamiento laboral para la Preparación del Técnico en Gestión de la Calidad de los almacenes desde la concepción de aprender trabajando y trabajar aprendiendo.

Entrenado: Diana Estrada Cruz

Entrenador: Lic. Francisca Rey Almaguer

No	Contenido	Acciones de Capacitación basado en las Competencias Laborales.	Tiempo	Etapas para el entrenamiento	Método – Forma de Desarrollo
1	Los métodos de enseñanza – aprendizaje profesional	Caracterizar los métodos de enseñanza y aprendizaje profesional de manera autónoma. Incorporarse a la universalización para que alcance el nivel superior.	Un mes	I etapa: 10-01 hasta 30-01 -2022	Auto preparación interactiva
2	Diagnóstico de la formación del Trabajador recibido	Preparación profesional en diferentes temáticas (documentación técnica	Dos meses	I etapa: 01-02 hasta 30-03-2022	Trabajo autónomo – asistido –

	para preparación del puesto de trabajo.	Normalizativo, Decretos Leyes, Procedimientos y Manuales, análisis Físico-Químicos, Sensoriales y Microbiológico) que actualicen los conocimientos para realizar una buena Gestión de Calidad en los almacenes y les permita un desarrollo integral en el proceso de cambio.			Taller, conferencias, seminarios
3	Planificación y organización del entrenamiento laboral al trabajador según su perfil de competencias.	Preparación en formación jurídica, ideológica, económica, energética, ambiental, científica, tecnológica, de dirección (gestión).	Tres Meses	II etapa: 05-04 hasta 30-06-2022	Método – Instructivo Taller, conferencias, seminarios.
		Preparación básica general e integral que le permitirá lograr las metas, objetivos, solucionar un problema (social o profesional).	Tres Meses	III etapa: 01-07 hasta 30-09-2022	Método – Instructivo
4	Evaluación de la formación profesional como Trabajador	Trabajar en el proceso de evaluación que garantice la diseminación de problemas y su asimilación por parte del trabajador para dar solución; evaluar las principales cualidades laborales que se deben desarrollar mostrando actitudes, respeto, autoridad en la toma de decisiones encaminados al desarrollo integral del puesto de trabajo	Dos Meses	IV etapa: 01-10 hasta 30-11-2022	Método – Evaluativo

El entrenamiento Laboral se aplica por etapas, que consta de contenido, acciones de capacitación, Tiempo y los métodos y forma de desarrollo.

El Método autónomo – es asistido e interactivo de entrenamiento laboral recíproco a realizar, se presenta el programa de entrenamiento, y se le da a conocer los métodos de enseñanza–aprendizaje profesional de manera autónoma.

En el taller el trabajador se socializa con el entrenador y a partir del diagnóstico inicial según las necesidades de capacitación, el trabajador de manera conjunta con el entrenador socializa el contenido del entrenamiento, y se valoran los métodos de enseñanza-aprendizaje profesional que se deben emplear con el trabajador en consonancia con los métodos de trabajo profesional que va a orientar y enseñar desde la práctica pre profesional.

Culminada la exposición, el debate e intercambio de experiencias con significados y sentidos formativos, se selecciona a partir de las características del método de trabajo profesional que va a trabajar el entrenador con el trabajador, aplicando el método de enseñanza – aprendizaje profesional. Al determinar los métodos el entrenador precisará las operaciones y pasos tecnológicos que aplicará al trabajador durante el período de prácticas pre profesionales, asociado a los procesos contables y a la guía de entrenamiento que ha concebido desde su contextualización a las características del puesto de trabajo donde realizará la práctica de acuerdo a cada operación y paso tecnológico del método de trabajo profesional que va aplicar al trabajador en la práctica pre profesional, genera según su creatividad, de manera emprendedora, comprometida, independiente y haciendo uso de métodos de investigación existentes y demás recursos técnicos, las acciones instructivas, educativas y desarrolladoras a tener en cuenta con el trabajador.

El tutor entrenado va desarrollando su competencia laboral en la medida que fundamenta como instruir, educar y desarrollar al trabajador en consonancia con el contenido asociado al método de trabajo profesional.

Al concluir el entrenamiento se realiza una valoración cualitativa de los conocimientos adquiridos en las diferentes etapas del proceso de entrenamiento en las prácticas profesionales evaluando las competencias profesionales contextualizadas al puesto de trabajo.

EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DE IMPACTO.

- Se logro incorporar a la Universidad a la Trabajadora.
- Recibió preparación en la aplicación de los controles a los almacenes.
- Se logró implementar el Programa de Limpieza y Desinfección de los almacenes.
- Se Certifican Todos los lotes de productos terminados que se comercializan.
- Se implemento el Manual de Inspección de Materias Primas y Materiales.
- Se implementaron los procedimientos de los almacenes. (Mermas, decomisos, Reprocesos, control de plagas, saneamiento de las áreas).

CONCLUSIONES.

Consideramos que la preparación del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo constituye la forma de expresión para el desarrollo de cualidades laborales, que cualifican y distinguen el cumplimiento con calidad, profesionalidad y eficiencia de las tareas y funciones inherentes al puesto de trabajo en los cuales se desarrolla su desempeño laboral, relacionada con la producción de bienes y servicios de necesidad y utilidad social.

BIBLIOGRAFIA

- Dr. Norberto Valcárcel Izquierdo.C. Habana, Cuba. (2000). El proceso de Evaluación; Historia y Futuro Dra. Julia Añorga Morales. MsC. Clive Herrera Velazco.
- 2.DecretoLey 116 Código de Trabajo y ReglamentoC. Habana, Cuba.(20 de diciembre 2013)
- Y Rivero-Ramírez (2019). Toda Evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor.
- Parra Urdaneta, M.(2005). La Evaluación del Desempeño y la Gestión de los Recursos Humano.
- 5.Bossi, I. (2001) ¿Cómo hacerlo en forma efectiva? (La evaluación).
- Daniels, A.C (1993). Gerencia del Desempeño. Bogotá.
- Lavy Leboyer, C. y Prieto, J.M (2001) Gestión de la Competencia: como analizarla, como evaluarlas, como desarrollarlas. España. Edición Gestión.

ANEXOS

Anexo I: Evaluación del Técnico en Gestión de la Calidad de los Almacenes analizando la NC 492/2021 Almacenamiento de los alimentos.



Anexo II. Evaluación del Técnico en el Laboratorio, realizando los análisis Físico Químicos.



Anexo III. Evaluación del Técnico del Manual de Materias Primas y Materiales con un equipo de especialistas.

