

Cuadernos de Educación y Desarrollo

Vol 3, Nº 24 (febrero 2011)

<http://www.eumed.net/rev/ced/index.htm>

LA MODELACIÓN DE LA PREPARACIÓN DEL TUTOR DE LA ENTIDAD LABORAL EN LA ESPECIALIDAD CONTABILIDAD DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL PARA SU DESEMPEÑO PEDAGÓGICO

María del Carmen Rodríguez Fernández

Profesora de Nivel Superior-Rama: Económica y Licenciada en Economía. Profesora de la carrera Economía en la Facultad de Ciencias Técnicas de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Félix Varela” de Villa Clara, Cuba.

mariacr@ucp.vc.rimed.cu

Lázaro Emilio Nieto Almeida

Dr. C Pedagógicas. Profesor Auxiliar. Lic. en Psicología. Dirección de Tecnología Educativa. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Félix Varela” de Villa Clara, Cuba.

enieto@ucp.vc.rimed.cu

Amaurys Zubiaurre Valdivia

Licenciado en Educación especialidad Economía. Especialista en Gestión de Recursos Humanos (Capital Humano). Sucursal ARTex. SA. Villa Clara.

amauryz@scvc.artex.cu

zubiaurrearteta@yahoo.es

Resumen:

La ETP está urgida de lograr una relación dialéctica, condicionante y enriquecedora entre el instituto politécnico y la entidad laboral en función de la preparación del tutor. Las misiones de cada institución representan contrarios dialécticos, no irreconciliables. Desde el punto de vista metodológico el IPE está llamado a conformar una estrategia metodológica teniendo en cuenta las misiones y necesidades de ambas instituciones y del tutor, a partir del objetivo a lograr; a la vez, se analiza la entidad laboral como espacio de gestión del saber lo que involucra su subsistema de capacitación y desarrollo, en el que se precisa considerar las dimensiones que se interconectan con las necesidades planteadas por el instituto politécnico, orientadas a la preparación del tutor para dirigir el Proceso Pedagógico Profesional de la especialidad Contabilidad de la ETP en la entidad laboral. Los resultados logrados con su aplicación han sido satisfactorios en el municipio seleccionado como muestra y se generaliza su instrumentación en toda la provincia Villa Clara.

Palabras clave: capacitación, entidades laborales, trabajo metodológico, proceso pedagógico profesional, gestión del saber, gestiones.

INTRODUCCIÓN:

Dada la responsabilidad conferida al tutor en el proceso de inserción de los estudiantes en las entidades laborales como transformación educacional, se impone la necesidad de continuar perfeccionando este subsistema de educación, constituyendo la preparación del tutor una prioridad en función del cumplimiento de la misión de la Educación Técnica y Profesional (ETP).

La capacitación que se prevé contribuye a la solución del problema identificado: La necesidad de la preparación de los tutores en función de la dirección del proceso pedagógico profesional en el contexto laboral, de manera que logre un desempeño pedagógico que le permita contribuir a la formación profesional del técnico medio en la especialidad Contabilidad que demanda la sociedad.

DESARROLLO:

La definición del objetivo de la preparación del tutor tiene lugar a partir de la integración del trabajo metodológico del instituto politécnico y las necesidades y exigencias de la capacitación profesional del tutor.

De esta integración emanan las direcciones del trabajo metodológico en la institución escolar para preparar al docente en los contenidos profesionales del tutor y la entidad laboral que se requieran incluir en la capacitación de cada tutor, contextualizado in la entidad laboral derivado de las características del especialista que se aspira lograr en el estudiante, todo ello dirigido al desarrollo de las funciones el tutor.

Las dimensiones del trabajo a realizar se explicita a continuación.

Trabajo Metodológico en el IPE.

Se conciben aquellos contenidos de enseñanza requeridos en una preparación teórica con elementos básicos que le permiten al tutor un acercamiento a la ETP; al conocimiento de sus objetivos; a la necesidad de llevar adelante las transformaciones actuales que fortalecen la formación profesional del futuro técnico medio en la especialidad Contabilidad, teniendo como base la práctica en la entidad laboral; un dominio del cuerpo legal, lo que incluye el conocimiento de los documentos normativos relacionados con el perfil de la especialidad, con la inserción de los estudiantes para la realización de sus prácticas laborales y pre-profesionales y en relación a la ética del contador, el conocimiento de las funciones de tutoría y de elementos didácticos, así como el dominio del diagnóstico pedagógico integral del estudiante y sus funciones, en su condición de premisa de toda actividad a desarrollar con el mismo.

Estos conocimientos representan la base para su aplicación en la práctica pedagógica en función del desarrollo de habilidades profesionales en el estudiante, considerando una adecuada orientación, control y evaluación del mismo; en la elevación de su motivación profesional y de su formación laboral.

Respecto a las normas de relación es necesario educar al tutor en el convencimiento de la importancia de su misión pedagógica para formar en él, sentimientos que logren una vinculación emocional en ese sentido y en lo profesional, que acompañe a la asimilación de los conocimientos, todo lo cual debe contribuir a considerar el aprovechamiento de las potencialidades que proporciona el contenido de trabajo en función del desarrollo de valores y de la ética inherente al contador, mediante el establecimiento de relaciones entre

el trabajo contable a desarrollar y el necesario control de los recursos en la prevención de errores, fraudes e ilegalidades; en la formación y desarrollo de sentimientos y convicciones en el estudiante y los que es capaz de promover en el colectivo laboral con los especialistas que deben incidir en el desarrollo del estudiante y cuyas influencias corresponde dirigir como parte del cumplimiento de sus funciones como tutor.

La determinación de los contenidos se ha basado en estos indicadores, las conferencias ofrecen la generalización de los contenidos, los talleres proporcionan la sistematización y profundización de esos contenidos mediante su aplicación en la práctica y las visitas de ayuda metodológica logran un nivel de individualización en el tratamiento de las necesidades personalizadas.

Capacitación y desarrollo en la entidad laboral.

En correspondencia a ello, la autora de esta investigación considera pertinente tener en cuenta las dimensiones de la entidad laboral como espacio de gestión del saber, Sladogna (2003)¹, en atención a su objeto de estudio:

Personales: vinculadas al significado que la formación adquiere para los sujetos; es decir, las razones, los motivos que tienen o deberían tener los trabajadores y trabajadoras para iniciar o continuar procesos de formación continua. [...] La dimensión personal, no se encuentra aislada del contexto social en el cual se desarrolla. La estructuración de una capacitación al tutor que tenga en cuenta, como dimensión personal, la relación entre las condiciones internas del hombre (sentimientos, intereses, ideales, juicios valorativos) y las condiciones externas sociales de vida y de educación.

Por ello, los contenidos que constituyen objeto de estudio, serán tratados no sólo por el conocimiento que encierran y que son vitales para el desarrollo de las funciones como tutor, sino que deben lograr una relación positiva que dé lugar al surgimiento de intereses cognoscitivos y profesionales favorables a la comprensión del rol educativo a desarrollar, que es resultado de la inserción de los estudiantes en las entidades laborales como parte de las transformaciones educacionales.

Formativas: de definición de temas, contenidos, metodologías de aprendizaje y enseñanza, población objetivo y de articulación entre modalidades de formación para el trabajo y en el trabajo. [...] la planificación, las estrategias de enseñanza-aprendizaje adquieren, por acción u omisión, un carácter definitorio [...] en las posibilidades de constitución de procesos de aprendizaje continuo.

La implementación de actividades, desde la dimensión formativa, de manera estructurada, transitando por los conocimientos teóricos que debe poseer el tutor para su posterior aplicación en la práctica pedagógica que desarrolla desde la entidad laboral, con temas que tributan a ello y utilizando métodos y procedimientos que conduzcan a su desarrollo. Se tiene en cuenta los conceptos Zona de Desarrollo Actual (ZDA) y Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), planteados por Vigotsky, mediación y personalización de la enseñanza, lo que resulta de extrema importancia para comprender la influencia de ésta en el desarrollo psíquico de forma tal que se logre potenciar los conocimientos.

La Situación Social del Desarrollo (SSD) del tutor es otro elemento a considerar en la capacitación. En este caso es necesario observar que éste ya tiene intereses y proyectos personales, profesionales y laborales de vida propios y en desarrollo, con contenidos de trabajo que no comprenden esencialmente la labor educativa de tutoría, con heterogeneidad en cuanto al nivel de preparación alcanzado, a la experiencia laboral, a los

puestos de trabajo que desempeñan, al sector donde laboran, al interés por aquellos aprendizajes que tributen de manera directa a su contenido de trabajo específico, al nivel de autovaloración de sus potencialidades y/o limitaciones que pueden incidir de manera favorable o no en la solución de situaciones imprevisibles durante el cumplimiento de su rol de tutor, con modos de actuación y capacidad de respuesta diferente a ese rol que se asume, diversidad toda, que debe ser atendida.

Una vez determinados los problemas que requieren ser resueltos mediante la capacitación, tiene lugar la definición de los objetivos como punto de partida para la programación didáctica del aprendizaje; los objetivos definen la descripción y la delimitación de la conducta que se espera como manifestación del tutor al concluir un tema determinado; juegan un papel rector dentro de la relación dialéctica objetivo, contenido, métodos, medios, formas de organización de la enseñanza y evaluación; determinan el contenido a tener en cuenta en el diseño del programa de capacitación e influyen decisivamente en los métodos y en las condiciones organizativas en función de su puesta en marcha y ejecución.

La ejecución del programa comprende la puesta en marcha de las acciones de capacitación que son concebidas en correspondencia con los objetivos a lograr y el resultado del diagnóstico y determinación de necesidades, de manera personalizada.

Gestionales: vinculadas a la definición de objetivos de formación de la empresa y su relación con la gestión de recursos –humanos y materiales – a ellos vinculados. Esta dimensión busca relacionar estrechamente, conocimiento con procesos de reconversión productiva, de mejora continua, de investigación y desarrollo.

La capacitación así concebida involucra un conjunto de métodos, procedimientos y acciones que estructurados en sistema propician el equilibrio entre el desarrollo tecnológico, el nivel de preparación del capital humano para enfrentar éste y su potencialidad pedagógica para transmitir y recibir información de diferentes usuarios relacionados tanto al contexto educativo como al entorno laboral en una dimensión que tiene en cuenta la gestión del conocimiento, mediante una constante retroalimentación con los resultados de la propia práctica pedagógica y profesional cuya finalidad es lograr el desempeño pedagógico esperado.

A juicio de la autora, ello se constituye en premisa del desarrollo de la sociedad en general, de la entidad laboral, el grupo de trabajo y del individuo en particular. Se concibe así una capacitación profesional globalizadora, que logre alcanzar el enriquecimiento compartido del tutor (capacitando), del estudiante, del colectivo de la entidad laboral y de los docentes de las asignaturas técnicas de los institutos politécnicos. En palabras de Barba y colaboradores (2007)²: “Se trata de pensar a la Formación Técnico Profesional como un sistema integral que comparte principios, marcos conceptuales y formas de organización en sus distintas expresiones, incluso en el modo de gestionar la carrera profesional de sus docentes”.

En este sentido, las fortalezas que puede aportar la gestión del conocimiento mediante la vinculación de la institución escolar con las entidades laborales, a pesar de la promulgación de la Resolución Ministerial número 51 de 1988 que prevé el reciclaje por ellas del personal docente de asignaturas técnicas y enseñanza práctica de los centros de la ETP a fin de establecer su adiestramiento desde el punto de vista técnico en la práctica de su especialidad³, no se toman en cuenta en su verdadera dimensión, donde deben considerarse beneficios en la preparación en ambas direcciones.

Relaciones laborales: de definición de los alcances e implicaciones sociales del tema. El tratamiento de la formación en la empresa se expresa como derecho y obligación de las partes.

En la capacitación es tan importante la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades por parte del capacitado, como su potencialidad de concreción en modos de actuación que revelen su capacidad comunicativa y mediadora en la interacción social, que implique la transmisión de significados en sus relaciones laborales y la necesaria retroalimentación en correspondencia con la misión y los objetivos estratégicos que se tracen, coadyuvando a una cultura que se constituya en su nueva imagen. Basado en ello y en el marco de la ETP, se requiere repensar las formas de actualización profesional de los agentes educativos según las fortalezas que ofrece cada institución (instituto politécnico-entidad laboral) y la responsabilidad que asume cada una de las partes en la calidad de la preparación que se ofrece.

La capacitación que se modela tiene en cuenta que la selección de los contenidos tribute a los indicadores propuestos en el trabajo metodológico y a las dimensiones de la entidad laboral como espacio de gestión del saber y se considera la multidimensionalidad del Proceso Pedagógico Profesional en la especialidad Contabilidad de la ETP que concibe las dimensiones humana, técnica y político ideológica.

La elaboración del modelo y la definición de sus etapas se corresponden con las tareas científicas previstas en la investigación partiendo de la utilización de los datos recopilados para el estudio de los elementos específicos de su estructuración.

Se hace necesario explicitar la estructuración del modelo de manera resumida, en tanto esencia del sistema de trabajo metodológico generalizado que se propone para el desarrollo del desempeño pedagógico del tutor de las entidades laborales en la ETP. Ello ofrece una adecuada comprensión de cada una de las etapas por las que transita y su contenido concreto.

I. Etapa de diagnóstico.

Esta etapa se dirige al análisis y caracterización de las funciones que integran el contenido de trabajo inherente al rol del tutor en las entidades laborales en función de la ETP y del estado actual de la preparación que los mismos poseen en su desempeño.

II. Etapa de proyección de las acciones de capacitación.

Las necesidades reales de preparación diagnosticadas en la etapa precedente permiten proyectar la capacitación; aunque todas las funciones de dirección están presentes en cada etapa, en ésta la programación y la organización del proceso ocupan un espacio fundamental. En correspondencia a ello, se define el objetivo, y su derivación gradual, como componente rector del proceso docente que expresa el propósito a lograr en la contribución al cumplimiento de un fin social mediante la preparación del tutor de forma tal que esté en capacidad de resolver los problemas inherentes al ejercicio de sus funciones y de transferir conocimientos, habilidades y destrezas que ya posee, al estudiante desde su puesto de trabajo y hacia éste u otros contextos laborales, con lo que contribuye al cumplimiento del encargo que la sociedad plantea.

III. Etapa de implementación.

En esta etapa se consideran los principios generales declarados y que deben ser observados en el funcionamiento del modelo, sus exigencias básicas y los enfoques y formas previstas para las acciones de capacitación.

IV. Etapa de valoración de los resultados.

La valoración se ha concebido como seguimiento que asiste la puesta en práctica de los conocimientos, habilidades y actitudes apreñdidas por los participantes, lo que permite constatar los resultados que de manera paulatina se expresan en este sentido. La evaluación se constituye en un proceso de recolección de evidencias que demuestren la capacidad del tutor para lograr un desempeño exitoso y además, en la medición de la distancia que falta por recorrer para el logro del desempeño esperado, representando una herramienta para la orientación del aprendizaje posterior del tutor.

Las etapas que comprende el modelo teórico para la capacitación a los tutores en función de la dirección del proceso pedagógico profesional en la especialidad Contabilidad de la ETP desde las entidades laborales han sido descritas atendiendo a cada uno de los momentos por los que transita, pero no se comprenden de manera rígida en su implementación. Es imposible concebir un verdadero proceso de cambio que no considere el diagnóstico permanente y la planificación, organización, ejecución y control de acciones para la toma de decisiones que contribuyan a su éxito.

Su representación gráfica se presenta a continuación.

CONCLUSIONES:

- El modelo que se fundamenta, la proyección de las acciones de capacitación que lo integran y aquellas a desarrollar en cada etapa que comprende, contribuyen a la realización de un trabajo metodológico coherente y sistemático en el instituto politécnico.
- La concepción de la capacitación al tutor, sus enfoques y formas, concebidas como parte del trabajo metodológico dirigido a elevar la preparación docente desde el politécnico mediante las vías instituidas en las direcciones docente-metodológica y científico-metodológica permite considerar un enfoque holístico y sistémico en la aplicación del programa elaborado.

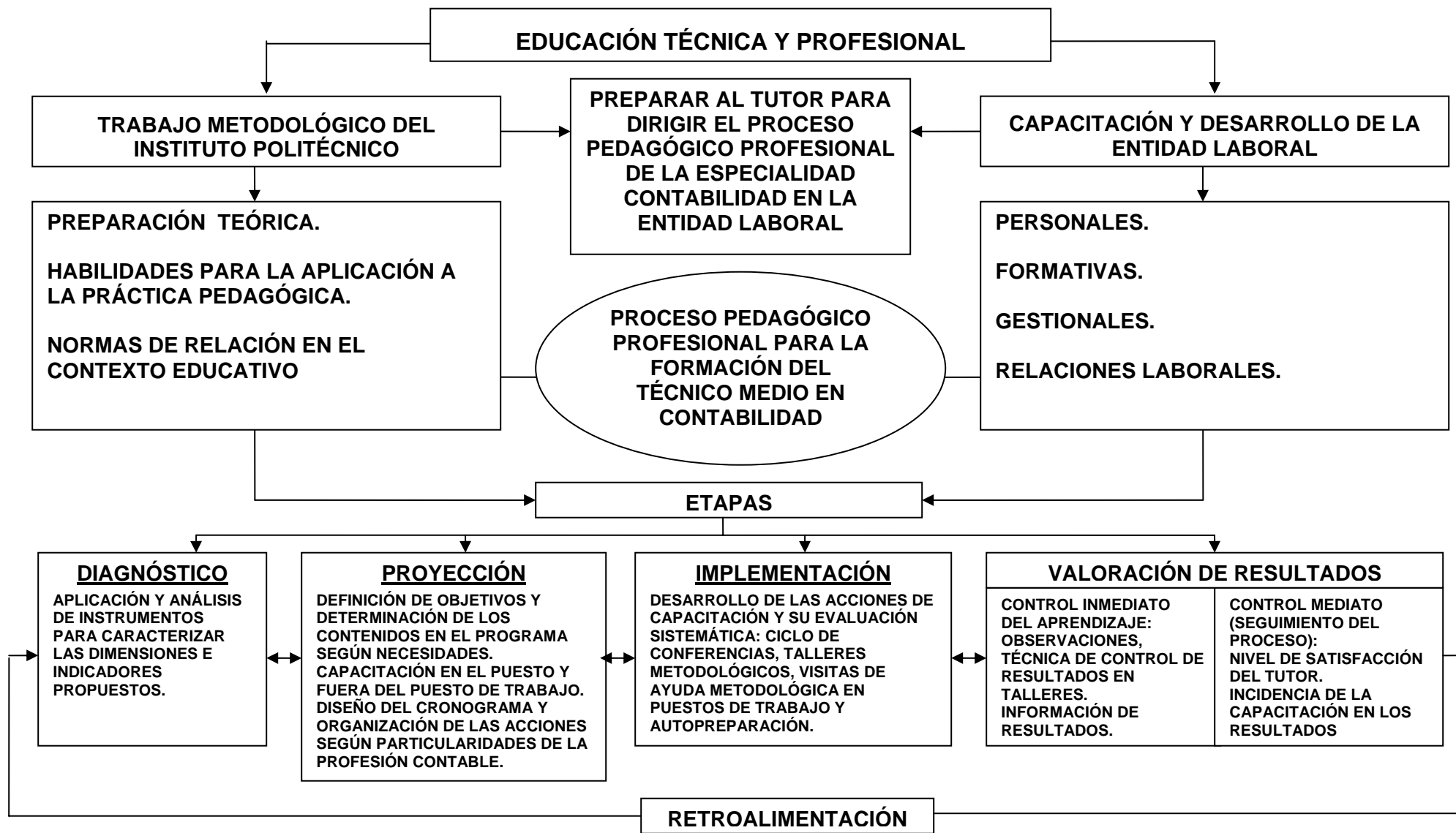


Figura 1: Modelación de la preparación al tutor de la entidad laboral en la especialidad Contabilidad de la ETP.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sladogna MG. ¿La empresa como espacio formativo? Repensar la formación para y en el trabajo. En: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional Número 154. Formación en la empresa. Montevideo: CINTERFOR/OIT; 2003. p. 9-34.
2. Barba E, Billorou N, Negrotto A, Varela MC. Enseñar a trabajar. Las competencias de los docentes que forman para el trabajo. Montevideo: CINTERFOR/OIT; 2007. p.15-24.
3. Ministerio de Educación. Resolución Ministerial No. 51. Reciclaje del personal docente de asignaturas técnicas y enseñanza práctica de los centros de la Educación Técnica y Profesional. Ciudad de La Habana; 1988.

BIBLIOGRAFÍA

- Barba E, Billorou N, Negrotto A, Varela MC. Enseñar a trabajar. Las competencias de los docentes que forman para el trabajo. Montevideo: CINTERFOR/OIT; 2007.
- Comisión Coordinadora del Sistema Único de Preparación y Superación de los Cuadros del Estado y sus Reservas (SUPSCER). Documento Directivo. Sobre la Planificación del Proceso de Capacitación; los enfoques, formas, métodos y diseño de programas de capacitación de cuadros y la evaluación de la capacitación. [Material impreso]. Ciudad de La Habana; 1989.
- De Ibarrola M. Las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo. En: Formación escolar para el trabajo: posibilidades y límites. Experiencias y enseñanzas del caso mexicano. Montevideo: CINTERFOR; 2006.
- Mena Lorenzo JA. La vinculación a las entidades laborales: una forma para elevar la calificación científico-técnica del profesor de la ETP. Revista Científico Pedagógica Mendive. [Serie en Internet] 2006 Oct - Dic [citado: 13 Mar 2009]; (17). Disponible en: <http://www.pr.rimed.cu/sitios/Revista%20Mendive/Num17/5.htm>
- Ministerio de Educación. Resolución Ministerial No. 51. Reciclaje del personal docente de asignaturas técnicas y enseñanza práctica de los centros de la Educación Técnica y Profesional. Ciudad de La Habana; 1988. Ministerio de Educación. Resolución Ministerial número 119. Reglamento del Trabajo Metodológico del Ministerio de Educación. Ciudad de La Habana; 2008.
- Pérez Rodríguez G, García Batista G, Nocedo de León I, García Inza ML. Los métodos teóricos. En: Metodología de la investigación educacional. Primera parte. Ciudad de La Habana: Pueblo y Educación; 1996.
- Sladogna MG. ¿La empresa como espacio formativo? Repensar la formación para y en el trabajo. En: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional Número 154. Formación en la empresa. Montevideo: CINTERFOR/OIT; 2003.
- Sierra Salcedo RA. La escuela y el maestro. Modelación y estrategia: algunas consideraciones desde una perspectiva pedagógica. En: García Batista G, compilador. Compendio de Pedagogía. Ciudad de La Habana: Pueblo y Educación; 2002.