

Título: La Política Educacional y la capacitación de profesores y directivos de la Educación.

Autores: Dr. C. Pedro Luis González Rivera y MSc. Deogracia Hernández Rodríguez

Centro de trabajo: UCP "Rafael María de Mendive"

Resumen

El presente trabajo realiza una aproximación inicial a las bases normativas generales de la capacitación, que fundamentan la necesidad de la superación de directivos y profesores, como parte del conocimiento de la política general del país y a la vez componente fundamental de la Política Educacional. Las bases normativas generales sirven de sustento a todo el proceso de preparación de los profesionales de la Educación, incluido el Reglamento del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que establece un modelo general.

Abstract

This article presents an initial approximation to the general normative basis of upgrading, which gives reasons of the necessity of upgrading teachers and directors, as part of their knowledge of the general politics of our country, and at the same time as main part of our educational policy. The general normative basis serve as grounds for all preparation process of education professionals, including the labor laws for upgrading and developing the human resources of the Ministry of Labor and Social Security, which establishes a general model.

Bases normativas de la capacitación del profesional de la Educación

Es importante recordar que el complejo mundo contemporáneo es el escenario de profundos cambios en todas las esferas de vida social, incluida la capacitación científica y profesional. Nuevos y extraordinarios problemas se presentan ante la preparación en el conocimiento científico en general, y en el terreno de las ciencias sociales en particular. En este último campo se inscriben los debates actuales sobre las ciencias de la Educación y la Pedagogía.

En la polémica en torno a las ciencias que estudian la actividad educacional, se percibe la existencia de varias tendencias principales en relación con la Política Educacional. En un extremo se manifiesta la corriente que niega la existencia de una rama de la ciencia dedicada a las aristas políticas dentro de las ciencias de la Educación. En el otro ángulo se reconoce una diversidad de puntos de vista dentro de la Política como ciencia de la Educación, sustentada en la Filosofía de la Educación.

Precisamente, una posición que se refuerza en los momentos actuales es la que reconoce a la Política Educacional como una de las ciencias de la Educación encargadas del marco normativo en los procesos de la esfera educativa. Se considera que la política educativa tiene entre sus misiones principales la orientación global de la dirección del proceso de formación del ser humano, sobre la base del análisis multifactorial y socio- histórico de las condiciones específicas del desarrollo social.

La capacitación de profesores y directivos del sector educacional es un subsistema particular de la política general de los Estados y las entidades en la preparación de los profesionales encargados de la dirección de procesos fundamentales de marcada connotación social. El abordaje de dicha función social es un asunto con algún nivel de estudio a escala internacional, pero aun pendiente de sistematizaciones más profundas en el marco de la Política Educacional.

Un estudio exploratorio entre más de un centenar de profesionales que laboran en distintos niveles del sistema educativo, demostró limitaciones en el conocimiento de elementos esenciales de la política del país respecto a la preparación de los recursos humanos. Ello motivó la profundización en objeto de estudio de este trabajo, con el ánimo de que pueda ser útil a quienes se relacionan con el importante problema de la formación del personal pedagógico.

En ese sentido es perceptible que el conocimiento de las bases que norman la política de preparación de los Recursos Humanos, constituye un problema esencial en la formación permanente de los profesionales de la Educación.

Lo cierto es que la dinámica del contexto histórico social más actual, exige la profundización en el conocimiento de las bases y los preceptos que fundamenten la capacitación. El tema ha sido más abordado desde el ángulo práctico, sin embargo ha sido más limitado su estudio profundo como arista fundamental en la preparación de los docentes y directivos para que puedan contribuir concientemente a elevar la calidad de la Educación.

Un instrumento legal vigente en Cuba

El análisis de varios elementos fundamentales en documentos rectores de esta actividad en el país, posibilita un acercamiento puntual al tema. Así, por ejemplo, en su Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales (Resolución 29 del 2006), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -como el organismo de la Administración Central del Estado encargado de proponer, dirigir y controlar la política de empleo y de capacitación de los trabajadores-, establece un modelo general para el proceso de capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos en Cuba. De ese modo es necesario considerar aspectos del debate relacionado con la conceptualización de la capacitación.

El Reglamento tiene como punto de partida la necesidad de adecuar la política de preparación de los recursos humanos del país, a las exigencias de la coyuntura actual en que transcurren todos los procesos sociales. Este documento define la capacitación como "el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso " (1).

A su vez, en el texto se identifica el desarrollo como el " proceso continuo y simultáneo a la capacitación dirigido a alcanzar multihabilidades, destrezas y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar puestos de trabajo de perfil amplio, con las competencias para un desempeño satisfactorio. Este proceso asegura la formación del trabajador durante su vida laboral, que le posibilita promover a cargos de categoría superior, así como a estar más preparado para asumir los cambios y transformaciones que se producen en la entidad." (2)

En tales definiciones son perceptibles determinados aspectos que rebasan el marco específicamente empresarial, en el que en ocasiones se ha encerrado este tipo de actividad. La esfera de impacto del documento abarca el más amplio universo de todas las entidades, que participan de una forma u otra en la preparación de las personas incorporadas a la producción o los servicios, incluida la Educación.

Como un fenómeno complejo, en general se considera que los principios fundamentales en los que se basa la capacitación y el desarrollo, son los siguientes:

- a) es un proceso planificado, continuo, permanente, flexible y dinámico, que permite a los trabajadores adquirir conocimientos y habilidades durante su vida laboral;
- b) el jefe directo del trabajador es el máximo responsable de planificar, organizar, ejecutar y controlar estas actividades;
- c) es una inversión y no un costo;
- d) debe desarrollarse en un ambiente propicio para el aprendizaje, con una organización del trabajo basada en funciones amplias y enriquecidas, así como con la participación efectiva de los implicados;
- e) se ejecutan acciones necesarias para dotar a los trabajadores de conocimientos y habilidades en corto plazo, así como aquellas que les posibilita anticiparse a los cambios que se producen en las entidades;

- f) incluye a todos los trabajadores y tiene como vanguardia a los dirigentes de la entidad que son los primeros que deben estar preparados para dirigir con efectividad la producción o los servicios y liderar los procesos de cambio;
- g) esta basada en una estrecha relación entre la teoría y la práctica, orientada hacia un desempeño efectivo en la organización;
- h) se derivan del diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación, para garantizar la plena integración del trabajador a la entidad, su adecuada adaptación o readaptación al puesto de trabajo, la actualización de sus competencias y su continuo desarrollo.

La capacitación y desarrollo se concreta a través de las llamadas acciones de capacitación. Estas deben expresar en forma descriptiva el objetivo final que se requiere lograr con los sujetos que participan en la misma, a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación realizados previamente.

Como proceso que ocurre en un marco y un contexto determinado, la conducción de las acciones de capacitación y desarrollo deben ser asumidas por las máximas estructuras de dirección de las entidades. No se trata de una tarea de menor importancia, que pueda ser delegada por los directivos principales a determinados funcionarios asesores. Ello, por supuesto, se enlaza con el proceso permanente de conversión de los directivos con mentalidad de administradores de recursos, en líderes humanistas conductores de seres humanos hacia metas y compromisos consensuados.

Resulta importante destacar en el documento normativo que comentamos, que la planificación de las acciones de capacitación y desarrollo tenga como punto de partida los procesos de producción o servicios que estas realizan, así como los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los recursos humanos para llevarlos a cabo. De igual forma, deberán tener un enfoque de sistema, en correspondencia con los objetivos y resultados económicos y de calidad que se propone alcanzar la entidad, a corto y mediano plazo.

De importancia capital es la definición del modo de formación, como la vía o método a utilizar para llevar a cabo la acción de capacitación. Esta determinación conceptual deriva hacia una nomenclatura particular en la determinación de los modos de formación que pueden ser utilizados, nombrados en el orden siguiente:

- a) adiestramiento a recién graduados;
- b) cursos de habilitación;
- c) cursos de perfeccionamiento o promoción;
- d) entrenamiento en el puesto de trabajo;
- e) cursos de postgrado;
- f) diplomados; y
- g) maestrías.

En consonancia con la orientación general de la política del Estado y de la sociedad en su conjunto, se asume que los postgrados, diplomados y maestrías son modos de formación regulados por el Ministerio de Educación Superior y debe planificarse y asegurar la participación en ellos de los trabajadores que lo necesiten, cumpliendo las disposiciones establecidas al respecto. Sobre este particular trataremos en otros trabajos.

Como aspecto fundamental en los procesos contemporáneos, resulta de vital importancia la comprobación de los resultados en la práctica. La evaluación del impacto de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, debe expresarse tanto en el orden cualitativo como cuantitativo. Para ello es oportuno tomar como base, entre otros indicadores, los siguientes:

1. cumplimiento de los objetivos proyectados para las acciones de capacitación ejecutadas;
2. aplicación en el proceso de producción o servicios, de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas por los participantes en las acciones de capacitación;
3. multiplicación de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en la capacitación, al resto del colectivo de trabajadores; y
4. transformaciones que se originan en el proceso de producción o servicios.

Precisamente dichas transformaciones en los procesos, pueden ser analizadas a partir de:

- a) el incremento de la productividad;
- b) la elevación de la calidad;
- c) la disminución de costos;
- d) el fortalecimiento de la disciplina tecnológica;
- e) la disminución de la accidentalidad;
- f) la disminución de los errores de operación;
- g) el incremento de los niveles de satisfacción de clientes internos y externos; y
- h) las mejoras en la organización del proceso.

En resumen, el conocimiento de la política general del país en el campo de la capacitación de los Recursos Humanos puede considerarse un componente fundamental de la cultura integral de todo profesional de la Educación, a partir de la aproximación a las bases normativas generales de la capacitación, expresadas en el Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que fundamentan la necesidad de la superación del personal en ejercicio.

En ese sentido general, es necesario tener en cuenta que las bases normativas generales sirven de sustento a todo el proceso de preparación de los recursos humanos del país, incluidos los profesionales de la Educación, como importante capital humano. Ello deriva hacia la consideración de que la conceptualización, requiere de una aproximación inicial a partir de los múltiples elementos en discusión en torno a la determinación de los conceptos más particulares que identifican ese objeto. La cuestión va más allá de la simple diferenciación semántica, pues en su esencia la insuficiente atención al contenido conceptual puede inducir a serios errores en su concreción en el plano teórico y práctico.

Notas y referencias:

1 y 2: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social .RESOLUCIÓN No. 29/2006.

Bibliografía:

.Arencibia Sosa, V. y colaboradores. Cuarenta años de Revolución en la Educación. En: Filosofía de la Educación. Selección de Lecturas. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 2003. Pp. 73-134.

.González Rivera, P.L. Modelo de capacitación desde la Historia Contemporánea para los profesores en ejercicio de secundaria básica. Tesis en opción al grado de Doctor en ciencias pedagógicas, 2005.

.Masón, R. M. La Política Educativa y los cambios en la Secundaria Básica. En: González Soca, A.M. y C. Reinoso. Nociones de sociología, psicología y pedagogía. Edit. Pueblo y Educación, LA Habana, 2002. Pp. 262- 267.

.Ministerio de Trabajo y Seguridad Social .RESOLUCIÓN No. 29/2006.