

# **PROGRAMA PEDAGÓGICO GERENCIAL ORIENTADO A LA FORMACIÓN DEL RECURSO HUMANO, EN EL NIVEL DE EDUCACIÓN MEDIA, DIVERSIFICADA Y PROFESIONAL. ÁREA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO**

Autora: Doris Materán

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
ESCUELA DE EDUCACIÓN

---

## **RESUMEN**

La dinámica de los cambios científicos y tecnológicos impactan en el ambiente educativo, exigiendo transformaciones en el contexto global y social. Desde la década de los años ochenta, en el sector educativo se dio inicio a nuevos planes estructurales estratégicos destinados a buscar soluciones para dar respuesta a las necesidades de formación gerencial y tecnológica exigidas por la empresa; a las próximas generaciones de egresados del Sistema Educativo. Tomando en cuenta lo difícil de lograr la viabilidad de un proyecto donde se pueda innovar a través de la concertación entre la empresa y la escuela directamente. Se prefiere proponer un modelo organizacional representado por el Estado, el Ministerio de Educación, la División de Educación Media, Diversificada y Profesional, la División de Recursos Humanos y la Escuela; orientado a suministrar una educación científica, humanística centrada en el hombre como “un ser de relación” capaz de permitir la autorrealización a través de métodos activos y el uso de las herramientas modernas de la ciencia y la tecnología aplicadas en ambientes reales. La educación del Modelo Pedagógico Gerencial se va a fundamentar en las raíces y valores históricos-educativos del hombre como objeto de estudio. Utilizando como método la práctica de una pedagogía innovadora, que incluya y refleje la concepción del

hombre post-modernista y de la sociedad actual; construyendo una nueva realidad educativa social productiva; con la esperanza de formar y organizar las bases de la población venezolana. La Gerencia Tecnológica como estrategia educativa y empresarial requiere operacionalizar los conceptos del hombre-ciencia-trabajo-gerencia; para crear una nueva cultura y poder derivar acciones destinadas a programar experiencias que promuevan las potencialidades del sujeto como objeto de estudio y del método como el instrumento para la obtención, organización y proyección del conocimiento. La proyección de las metas y objetivos para desarrollar estrategias metodológicas acordes a los contenidos y a las tareas y capacidades; haciendo uso especial de las dinámicas grupales, la formación de equipos, conferencias, pasantías, seminarios y talleres.

**Palabras Clave:** Educación para el Trabajo, Empresa, Autorrealización.,

**Descriptor:** Formación de recursos humanos, Sistemas, Producción.

**PROGRAM PEDAGOGIC GUIDED TOWARD THE  
MANAGERIAL FORMATION OF THE HUMAN  
RESOURCE, IN THE LEVEL OF HALF, DIVERSIFIED  
EDUCATION AND PROFESSIONAL. ÁREA EDUCATION  
FOR THE WORK.**

**ABSTRACT**

The dynamics of the scientific and technological changes impacts in the educational atmosphere, demanding substantial changes in the global and social context. In the decade of the years 1980-1990, in the educational sector they will give beginning to new structural plans dedicated to look for solutions that allow to responding to the necessities of managerial and technological formation demanded by the company; to the next generations

of egressions of the Educational System. Taking into account the difficult thing of achieving the viability of a project where you can innovate directly through the agreement between the company and the school. He/she prefers to intend an organizational model represented by the State through the Ministry of Education, the Division of Half, Diversified Education and Professional, the Division of human resources; guided to give a scientific, humanistic education centered in the man like “a relationship being” able to allow the auto realization through active methods and the use of the modern tools of the science and the technology applied in real atmospheres. The education of the Pattern of Managerial Development of Technological Innovation is based in the roots and the man’s historical-educational values like study object. Using as method the practice of an innovative pedagogy that includes and reflect the man post-modernist’s conception and of the current society; building a new productive social educational reality; with the hope of to form and to organize the Venezuelan population’s bases. The Technological Management as educational and managerial strategy requires operacionalitation the concepts of the man-science-work-management; to create a new culture and power to derive actions dedicated to program experiences that promote the fellow’s potentialities like study object and of the method like the instrument for the obtaining, organization and projection of the knowledge. The projection of the goals and objectives to develop strategies methodological chords to the contents and the tasks and capacities; making special use of the dynamic groups, the formation of teams, conferences, internships, seminars and shops.

**Key words:** Education for the Work, Company, Auto realization,

**Describers:** Formation of human resources, Systems, Production.

## PROPUESTA

### **Programa Pedagógico Gerencial Orientado a la Formación del Recurso Humano, en el Nivel de Educación Media Diversificado y Profesional. Área Educación para el Trabajo.**

#### *Fundamentación*

La dinámica de los cambios científicos y tecnológicos van a influir nuevamente en los países latinoamericanos, exigiendo transformaciones sustanciales en el contexto económico, político y social. Unido a esto, el ambiente de globalización caracterizado económicamente por una mayor competencia para producir, van a poner en evidencia que la educación por ser una disciplina científica, técnica, dinámica y social, es a su vez susceptible a los cambios y por lo tanto, debe proponer programas educativos actualizados adaptados a las necesidades de la población.

Atendiendo a la contextualización y trascendencia del problema, la propuesta del “Programa Pedagógico Gerencial Orientado a la Formación del Recurso Humano, en el Nivel de Educación Media, Diversificada y Profesional”, se va a ubicar en los siguientes niveles:

1. En un nivel gerencial: En el ambiente real, el trabajo es una disciplina que para ser administrada, requiere de una serie de procesos de trabajo, conocimientos, operaciones básicas, técnicas y procesamiento de normas de trabajo en la realización de actividades prácticas. De allí parte la importancia de realizar un esfuerzo mutuo por integrar cada vez más las instituciones de educación encargadas de la formación integral del hombre y del sector productivo empresarial, como ente social-productivo; la relevancia de este hecho se va a traducir en un mayor beneficio de la inversión realizada en la educación; como palanca fundamental de desarrollo de los pueblos. En los actuales momentos según datos obtenidos por FEDECAMARAS (2002); aproximadamente el veinte por ciento (20%) de la población apta para trabajar se encuentra desempleada, afectada por la recesión del mercado de trabajo, esta situación obedece en parte al bajo nivel de calificación de los trabajadores, quienes no

encuentran trabajo en el sector productivo; dedicándose a la economía informal.

2. En un nivel particular es necesario tener presente que las crisis en los sistemas y niveles educativos son el reflejo de las condiciones económicas y sociales contemporáneas. En el Nivel de Educación Media y Diversificada, se observa que los recursos humanos no se están formando con una visión de futuro, orientada al logro de competencias para crear, producir, adquirir e influir en los demás para lograr una mejor sociedad. Así mismo, se va a caracterizar por :

- Ser una oferta educativa homogénea; lo que deja entrever un amplio sesgo, debido a que va a formar a una población heterogénea.
- Presenta un significativo aislamiento del sistema escolar en relación con otros sectores del Estado y la Sociedad.

3. En un nivel específico, la educación debe ser un reflejo anticipado de la sociedad para convertirse en el motor impulsor, del desarrollo económico y social.

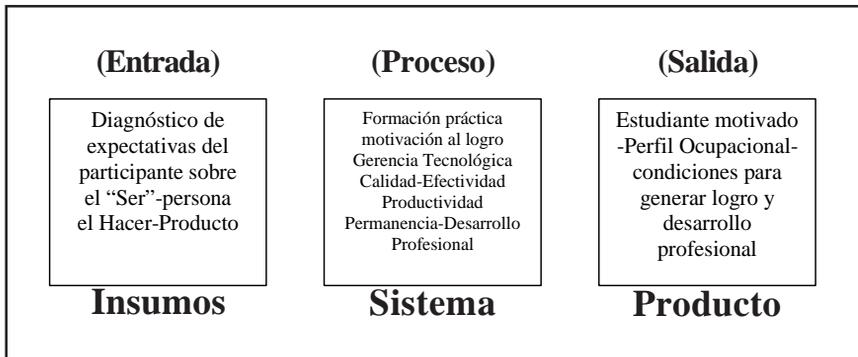
4. A nivel macro se puede observar que de un lado están los fines representados por el desarrollo socioeconómico y científico cultural del individuo y por otro lado la práctica educativa cada vez más obsoleta, lo que se evidencia no solamente en la falta de infraestructura, talleres, herramientas modernas sino también en los programas de enseñanza.

De la reflexión anterior surge la propuesta de elaborar un diseño curricular en el área de Educación para el Trabajo abierto, sistémico y flexible; orientado por una concepción educativa interdisciplinaria, fundamentada en conceptos, habilidades y valores; pero fundamentalmente en la formación del “ser” en el “hacer” y “valorar” en permanente construcción.

La revisión y análisis de los aspectos antes mencionados permiten plantear un gráfico-esquema del modelo de la “Teoría de Sistemas de Información Gerencial Efectiva” a partir de hechos estructurados confor-

mando las entradas requeridas para dar inicio a un sistema de información, caracterizado por el procesamiento de la información; y por una salida o producto del sistema, de un mensaje con sentido o significado para el usuario.

## Teoría de Sistemas de Información Gerencial Efectiva



Fuente: Materán (2001)

El modelo de la teoría de sistema va a permitir la construcción del aprendizaje en un sistema abierto, representado por la gerencia en el aula, extendido al ambiente empresarial; con el propósito de atender las necesidades académicas, vocacionales, personales y socioeconómicas de los alumnos, bajo la concepción pluridimensional del ser humano: desarrollo, capacitación y actualización de acuerdo a las exigencias y dinámicas vigentes del contexto real donde vive el estudiante; a fin de optimizar al nivel máximo las potencialidades individuales, implícitas en el desarrollo de la personalidad de cada participante y de generar necesidades de desarrollo profesional; trabajo y autorrealización con el fin producir los bienes y servicios deseados.

## **Objetivos del Programa**

### **Objetivo General**

Diseñar un programa Pedagógico Gerencial para formar los recursos humanos en el área de Educación para el Trabajo.

### **Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar la necesidad de lograr competencias para desarrollar un pensamiento gerencial, utilizando las herramientas de la comunicación efectiva y la tecnología.
2. Proponer un Modelo Pedagógico Gerencial para optimizar el proceso de la formación de los recursos humanos, en el área de Educación para el Trabajo.
3. Valorar la importancia de la gerencia, la innovación y la tecnología como instrumentos fundamentales para la profesionalización de los recursos humanos.

Para el logro de los objetivos se prevé integrar las diferentes áreas curriculares, con una visión teórico-práctica; alternativa dirigida a consolidar una planificación centrada en: los avances científicos, tecnológicos, en los intereses y necesidades de los alumnos. La operacionalización y desarrollo del programa será ampliado por las estrategias a desarrollar en el ambiente laboral, utilizando los métodos, las técnicas pedagógicas gerenciales y de trabajo

## **Estructura del Programa**

### **Insumos**

El Nivel de Educación Media, Diversificada y Profesional, en el Estado Carabobo, está integrado por jóvenes entre 12 y 18 años de edad, con un alto nivel de vulnerabilidad desde el punto de vista económico, social y político. Solo 3 de cada 10 jóvenes saben responder, ¿Para qué prosiguen estudios en el Nivel de Educación Media y Diversificado?; lo que representa un bajo nivel de compromiso con el estudio, aunado al bajo rendimiento en las asignaturas Matemáticas, Química y

Física; que los conduce a repetir el año escolar, presentan además pocas habilidades para comunicar las ideas e interactuar con autonomía; es decir jóvenes que permanecen en el sistema educativo, sin ninguna motivación especial, manifestando una actitud de conformidad sin generar cambios cumpliendo con las normas del plantel y con 75% de asistencia a clases, sin lograr ninguna producción; debido a que no disponen de los programas de las asignaturas que cursan, planes de evaluación y de la información confiable y sistemática sobre las dinámicas de inserción educativa y ocupacional de la población juvenil.

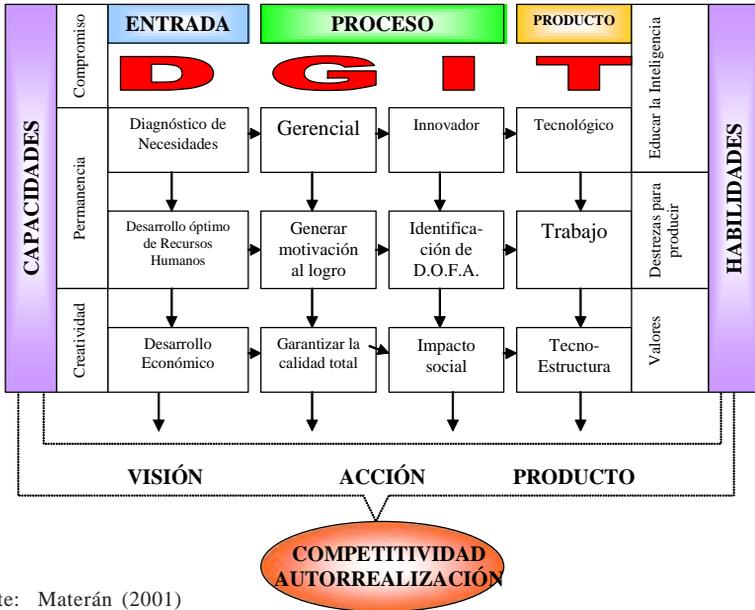
De allí que la poca efectividad de la educación de la población venezolana constituya una de las causas de insatisfacción de las necesidades del hombre; por la carencia de dirección o de un liderazgo que transforme la estructura tradicional; reemplazando la concepción de la educación para lograr un certificado, sin tener en cuenta la formación que motive y respete los derechos del hombre “como persona” y “como ser social” integrado, en poner continuo progreso; por medio de un conjunto de condiciones concretas que le permitan desarrollar al máximo las potencialidades de ser, conocer y producir a través del aprendizaje para la vida, el servicio y la satisfacción que produce el trabajo, valorando la dignidad y el respeto a los seres humanos.

### **El Programa Pedagógico Gerencial para la Formación del Recurso Humano**

La acción educativa se va a implementar a través de la generación del desarrollo de competencias gerenciales y tecnológicas destinadas a modernizar y actualizar los Recursos Humanos desde el Nivel de Educación Media y Diversificado.

Para lograr la efectividad de la educación, en la aplicación de estrategias se tomarán en cuenta la interacción del Estado, la Escuela y la Empresa implementando como estrategia un Proyecto Regional de pertinencia social y productiva; la gerencia y uso de tecnología en el aula de clases, tipo laboratorio, donde el docente promueva un ambiente de armonía, facilitando los principios pedagógicos y andragógicos y las funciones instruccionales operativas para optimizar la formación integral del egresado.

**Programa Pedagógico Gerencial para la Formación del Recurso Humano.**

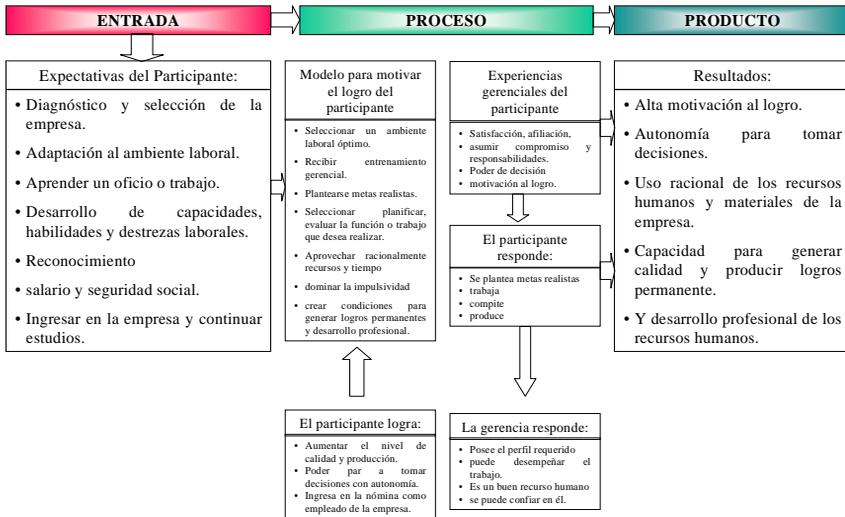


Fuente: Materán (2001)

La formación de los Recursos Humanos; de acuerdo a las demandas de producción de la Empresa se va a orientar en el Currículo de la asignatura Educación para el Trabajo, a través de un proyecto regional de aprendizaje productivo y de la concertación de un diálogo interactivo que va a producir la actualización y modernización en el Nivel de Educación Media y Diversificada, en la búsqueda de lograr una Educación Integral y el desarrollo de competencias del egresado en ambientes reales propiciando experiencias en ambientes cooperativos de producción.

## Proceso

**Modelo Pedagógico orientado hacia la Formación Gerencial del Recurso Humano en el área de Educación para el Trabajo en el Nivel de Educación Media, Diversificada y Profesional**



Fuente: Materán (2000)

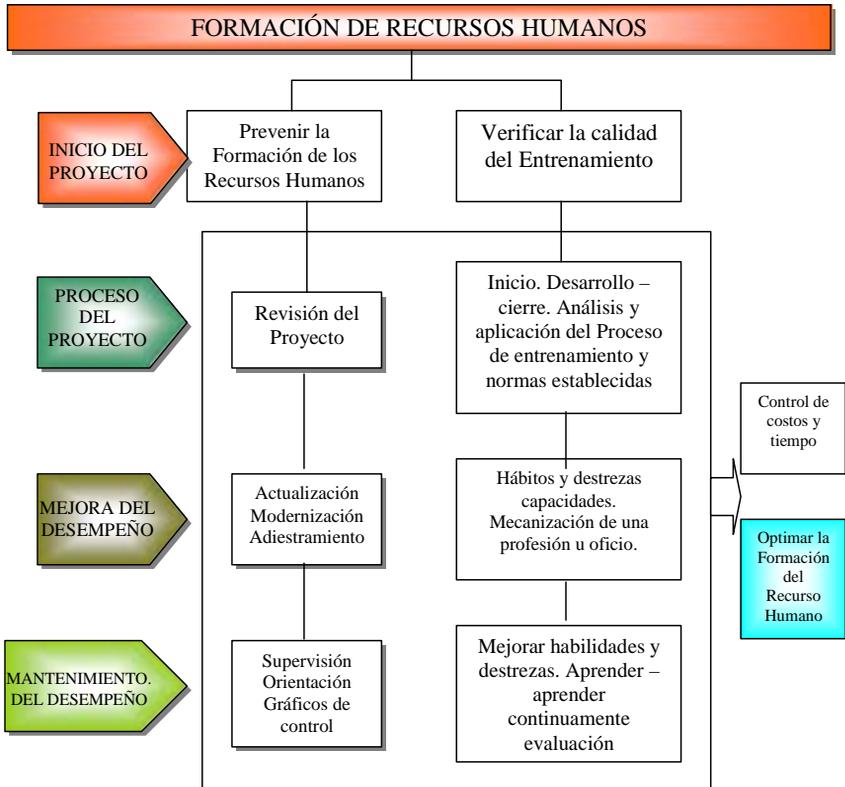
El desarrollo del proceso se divide en etapas, donde el Docente del Nivel de Educación Media y Diversificado como promotor del proceso va a tener como misión optimizar los recursos humanos y controlar los recursos, los costos y el tiempo.

El proceso de Formación de los Recursos Humanos, precisa ser monitoreado, constantemente para mantener activo el desempeño del estudiante, en un alto nivel de motivación, por la función u oficio que realiza; orientando las fortalezas y debilidades detectadas, en el inicio, desarrollo y cierre de la fase de proceso del proyecto, con miras a fortalecer la actualización del adiestramiento y la mecanización de un oficio o profesión.

Mejorar las habilidades, destrezas y conocimientos previos para realizar oficios o tareas a través del acompañamiento y la orientación del tutor, las cuales deben ser prácticas constantes para promover la garantía de la calidad del proceso de formación de los Recursos Humanos; carac-

terizada por un entrenamiento acorde a las normas establecidas por la empresa y la escuela donde el alumno pueda demostrar el continuo interés por aprender y promover el mantenimiento de un trabajo de calidad; logrando a la vez el desarrollo de las competencias y el desempeño que debe caracterizar el perfil de un profesional.

### **Etapas del Programa Pedagógico Gerencial orientado hacia la Formación del Recurso Humano, en el Nivel de Educación Media, Diversificada y Profesional.**



## **Evaluación**

El modelo Pedagógico orientado hacia la Formación Gerencial del Recurso Humano dentro de la empresa; va a ser evaluado de acuerdo a las siguientes categorías e indicadores. Esta evaluación está dirigida a informar sobre los puntos críticos y categorías que cada institución educativa o empresarial considere importante en el proceso de entrenamiento y consolidación del perfil de los futuros recursos humanos de la empresa.

## **Los Contenidos Educativos del Programa Pedagógico Gerencial**

La educación del Programa Pedagógico Gerencial se fundamenta en las raíces y valores histórico-educativos del hombre como objeto de estudio. Utilizando como método la práctica de una pedagogía innovadora, que incluya y refleje la concepción del hombre post-modernista, como elemento fundamental y de la sociedad actual; construyendo una nueva realidad pro - educativa y productiva; con la esperanza de formar y organizar las bases de la población venezolana.

Con el propósito de tomar decisiones orientadas a concertar ideas entre el empresariado y el Estado para superar los altos niveles de pobreza causados por la incertidumbre de la crisis actual y derribar las barreras de políticas tradicionales que impiden el desarrollo de una educación integral, de calidad de acuerdo a las demandas sociales y educativas del futuro. Se plantea lo citado por Mora (1999), sobre el uso de “...la Gerencia Tecnológica como estrategia educativa y empresarial para operacionalizar los conceptos de hombre-ciencia-trabajo-gerencia; creando una nueva cultura”, produciendo así, acciones destinadas a programar experiencias que promuevan las potencialidades del sujeto como objeto de estudio y del método como el instrumento para la obtención, organización y proyección del conocimiento.

La proyección de las metas y objetivos para desarrollar estrategias metodológicas acordes a los contenidos, a las tareas y capacidades; al hacer uso especial de las dinámicas grupales, la formación de equipos, conferencias, pasantías, seminarios y talleres.

## Instrumento de Evaluación del Desarrollo del Programa de Formación de los Recursos Humanos dentro de la empresa

Categorías	Indicadores
Objetivos de la Empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos relativos a la administración y Control de Calidad.</li> <li>- Metodología para la definición de los objetivos y metas.</li> <li>- Utilización de gráficos y estadística señalando logros y desperdicios.</li> <li>- Verificación del nivel de cumplimiento e implementación de las metas.</li> <li>- Planeamiento a largo y corto plazo y su interrelación.</li> </ul>
La Organización y su Administración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de autoridad y responsabilidad de tareas.</li> <li>- Nivel de cooperación entre el instructor de la empresa, el docente y el alumno.</li> <li>- Actividades y asesorías.</li> <li>- Supervisión sobre el Control de la Calidad, por parte de la empresa y del alumno.</li> </ul>
Difusión de la Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planeamiento y ejecución de programas de educación.</li> <li>- Educación y entrenamiento de personal y alumnos del nivel de Educación Media Diversificada como futuros Recursos Humanos de la empresa.</li> <li>- Nivel de comprensión de la información y utilización de técnicas y herramientas en el aprendizaje o ejecución de una tarea u oficio.</li> </ul>
Captación de personal como futuros empleados de la Empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis del perfil del egresado del curso de formación de Recursos Humanos para continuar desarrollando proyectos dentro de la empresa y formar parte del personal contratado.</li> </ul>
Resultados y Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinación de resultados tangibles e intangibles.</li> <li>- Compatibilidad entre los resultados previstos y los resultados alcanzados.</li> <li>- Estrategias de planificación y retroalimentación para eliminar las deficiencias.</li> <li>- Autoevaluación.</li> </ul>

Fuente: Materán (2000)

En concordancia con lo antes expuesto, se organizó, un sistema de comunicación formal entre la escuela y la empresa; con la finalidad de lograr el constante crecimiento personal y social, en términos de capacitación y actualización, de las personas involucradas en el proceso; utili-

zando la estrategia de cadenas de comunicación y producción, donde el alumno puede aprender las funciones gerenciales a ejecutar en todos los niveles de la empresa, desarrollando actitudes gerenciales, a nivel técnico y operativo; aprende del gerente y del obrero, del tutor académico y del empresarial; del ambiente y del cliente, del proceso por medio de exposiciones, respuestas a los problemas confrontados, demostración de métodos, técnicas y uso adecuado de herramientas; destacando los conocimientos previos que posee sobre el tema y los conocimientos construidos y adquiridos durante el proceso de aprendizaje.

**En la formación del alumno como recurso humano, se contempla como prioridad:**

La formación integral, la inserción socio - productiva en las empresas y organizaciones comerciales de la comunidad, la supervisión sistemática, con el fin de fortalecer el compromiso de participar en un ambiente de trabajo, que le va a permitir la prosecución de los estudios en el Nivel de Educación Superior.

La idea anterior es viable siempre y cuando las personas involucradas se comprometan a hacer factible el Programa; en la investigación se pudo observar que el cambio que se desea lograr va a estar amenazado por factores externos, como son: la vulnerabilidad del alumno durante el tiempo que transcurre entre su egreso del Nivel de Educación Media y Diversificado y el ingreso a la Educación Superior; en este lapso de tiempo se recomienda realimentar el proceso, el alumno continuará dependiendo del plantel y de la empresa, para recibir talleres, cursos, programas de inducción; donde va a planificar y a ejecutar proyectos de vida como estudiante y trabajador, aprenderá a utilizar el tiempo como un recurso no renovable; logrará concretar nuevos hábitos de salud y recreación; necesarios para vivir y trabajar en armonía consigo mismo, acorde con el servicio o función que realiza, en solidaridad con el ambiente de trabajo y la comunidad.

Al respecto se prevé la participación de los alumnos en los programas del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2000) para las organizaciones juveniles destinadas a ofrecer oportunidades a la juventud venezolana en:

- Brigadas juveniles.
- Formación de facilitadores integrales juveniles.
- Formación socio productiva del joven a través de organizaciones comunitarias.
- Semillero micro empresarial.
- Iniciativas juveniles.
- Estos programas persiguen la captación de los jóvenes excluidos del Sistema Educativo en cada Estado; con el objetivo de lograr la autorrealización del joven y su relación solidaria con la comunidad.

En la implementación del Programa Pedagógico Gerencial se va a suministrar una educación científica-humanística, centrada en el hombre como un ser de acción; se va a promover la autorrealización del individuo a través de la ciencia y la tecnología tomando en cuenta la creación de un ambiente de aprendizaje crítico, competitivo y creativo; liderizado por un docente facilitador y actualizado en teorías, métodos y técnicas modernas para elevar la calidad de la educación.

El docente tendrá la función de acompañar al participante a lograr un buen rendimiento académico; a comprometerse con los objetivos personales y del programa para lograr las habilidades y destrezas necesarias acordes con la demanda socio-productiva a nivel de la región carabobeña.

Esta acción del docente facilitador será reforzada por el tutor empresarial cuyas funciones principales serán la de asesorar a través de información confiable y sistemática al alumno sobre la labor a realizar; concertar con el alumno y coordinar horarios de trabajo, acciones formativas,

técnicas y evaluaciones, impulsar la autorrealización a través del desarrollo de un trabajo autónomo, creativo, dándole oportunidad de tomar decisiones, equivocarse, aprender de los errores, definir los riesgos; y prever el impacto sobre el producto, evaluar y orientar el proceso productivo hacia la calidad total. Promover al tutoriado dentro de la empresa o en el ambiente de la comunidad para lograr la inserción en el ambiente laboral, continuar generando condiciones de logros, permanencia y desarrollo del proyecto de vida profesional del alumno.

### **Dimensiones del Programa Pedagógico Gerencial**

El Programa “Pedagógico Gerencial Orientado hacia la Formación del Recurso Humano en el Nivel de Educación Media, Diversificada y Profesional” se va a enfocar en tres direcciones: actualización y modernización en el Nivel de Educación Media, Diversificada y Profesional; desarrollo de competencias de trabajo y producción. Interacción en escenarios reales propiciando la cooperación y la producción. Persigue la incorporación de la sociedad civil y empresarial al proceso educativo; incentivando en los estudiantes el interés por los problemas relevantes de la comunidad; donde el docente y los alumnos puedan desempeñar el rol de promotores sociales y conjuntamente construir nuevos aprendizajes que les permitan ejecutar un trabajo u oficio. Del mismo modo, ofrece herramientas de aprendizaje a nivel gerencial y tecnológico, con el objetivo de fortalecer el desarrollo de la capacidad creadora para promover ideas innovadoras; que proyecten las soluciones de cambio deseables en la comunidad.

El Programa “Pedagógico Gerencial Orientado hacia la Formación del Recurso Humano” tiene sus bases en una concepción didáctica, caracterizada por transferir los conocimientos obtenidos en la escuela a la práctica, generando procedimientos que le permitan utilizar eficientemente la información, obtener experiencias propias, asociadas a la realidad empresarial y productiva.

## **Componentes del Programa**

Debido a la permanente interacción de los diferentes elementos que conforman el programa; estratégicamente se ha dividido en tres componentes:

1. Componente de Formación General.
2. Componente Programa de Tutorías.
  - a) Académico.
  - b) Práctica Empresarial.

Para los fines de este diseño se define como componente curricular el conjunto de actividades y experiencias que se originan de manera significativa, con el fin de desarrollar en el alumno las habilidades, destrezas, capacidades y actitudes destinadas a lograr las competencias requeridas para la formación óptima de los recursos humanos del país.

### **1. Componente de Formación General:**

Este componente se concibe como un conjunto de experiencias de aprendizaje, orientado a capacitar a los alumnos para el aprendizaje, el autodesarrollo y la práctica de la comunicación efectiva; enriqueciendo la formación cultural, ubicándolos en el contexto de la realidad nacional y la problemática social, económica, política y educativa.

### **2. Componente Programa de Tutorías:**

En este componente se van a organizar un conjunto de experiencias de aprendizajes enfocadas hacia la práctica de competencias que capaciten al alumno a ejercer un oficio o trabajo y a la vez a proseguir estudios en el Nivel de Educación Superior.

El Programa de Tutorías se va a dividir en dos sub-programas:

- Sub-programa de Tutoría Académica.
- Sub-programa de Tutoría de Práctica Empresarial.

***El Sub-programa de Tutoría Académica*** estaría destinado a orientar las relaciones Escuela-Empresa. Contiene las asignaciones obligatorias y electivas conducentes al logro de las condiciones académicas y actitudinales favorables al desarrollo del área de estudio. Módulos sobre Gerencia y Tecnología orientaciones específicas sobre las asignaciones o tareas a desarrollar y los resultados de gestión que se desean lograr.

***El Sub-programa de Tutoría de Práctica Empresarial:*** Responde a la exigencia de crear un ambiente real de trabajo; donde el alumno una vez obtenidas las habilidades y destrezas generales; pueda aplicar conceptos, métodos, técnicas y procedimientos para resolver problemas propios de la tarea u oficio que desempeña.

La característica relevante del Sub-programa de Tutoría Empresarial es la concepción de una “educación integral del individuo, para la vida”, inspirada en un amplio perfil gerencial y ocupacional con una formación eminentemente tecnológica que le permite desempeñarse eficientemente en la vida; dando solución a los problemas de carácter tecnológico y de producción moderna que se presentan; y a la vez capacitarlo para cumplir con éxito los diferentes trabajos vinculados a las actividades productivas y de los servicios, desarrollando iniciativas que le permitan introducir innovaciones y hacer más eficiente los procesos productivos y los servicios.

Unido a lo anterior, se incentiva al alumno a desarrollar las actividades prácticas utilizando las normas establecidas para elevar el nivel de la calidad en el campo productivo. En cuanto a la producción los alumnos formarán cooperativas para satisfacer necesidades propias del grupo y recibirán la orientación para desarrollar empresas familiares (micro-empresas), una vez concluida la fase de pasantía.

## **Certificación**

Con el desarrollo del programa se logra una certificación como técnico medio en una determinada especialidad y con un año de experiencia.

## Plan de Estudio

El plan de estudio está concebido como una hipótesis operacional para la estructuración y racionalización de los procesos de aprendizaje. De acuerdo a los siguientes rasgos, el Plan de Estudio se va a caracterizar por:

- **Pertinencia:** en cuanto atiende a la demanda educativa del desarrollo nacional en el aspecto económico, social y cultural y a las necesidades de los estudiantes a quienes va dirigido.

- **Flexible:** permite la asimilación de la información externa para la actualización y aplicación integrada y crítica de los problemas y necesidades de la realidad. Prevé la permisibilidad adecuada a los ritmos individuales de aprendizaje y atiende a las demandas de formación de recursos humanos a nivel regional.

- **Equilibrado:** porque consideran el balance funcional entre la teoría y la práctica.

- **Articulado:** por cuanto promueve un desarrollo continuo, secuencial e integrador del proceso de aprendizaje

- **Identificación:** identificar los objetivos estratégicos de la empresa y anexarlos a la planificación de la práctica empresarial.

- **Factible:** porque plantea la administración eficaz de los recursos humanos.

Los cursos de Componente de Formación General pueden administrarse durante todo el año escolar, pero por sus características es conveniente concentrarlos en el primer lapso. Así mismo se recomienda aplicar el Sub-programa de Tutoría Académica, y elaboración de proyectos de trabajo durante todo el año escolar y el Sub-programa de Tutoría de Práctica Empresarial, en el segundo y tercer lapso del año escolar, y continuar el seguimiento del alumno a través de los Bancos de Trabajo, cursos, talleres para continuar incentivando la motivación al logro y autorrealización, evaluando y ajustando permanente el programa

*El Docente en el Rol Gerencial de Promotor del Programa:* El personal docente que va a aplicar el Programa Pedagógico Gerencial orientado hacia la Formación del Recurso Humano, debe ser seleccionado, y entrenado para lograr la autorrealización propia y de los involucrados en el éxito de la gestión de desempeño.

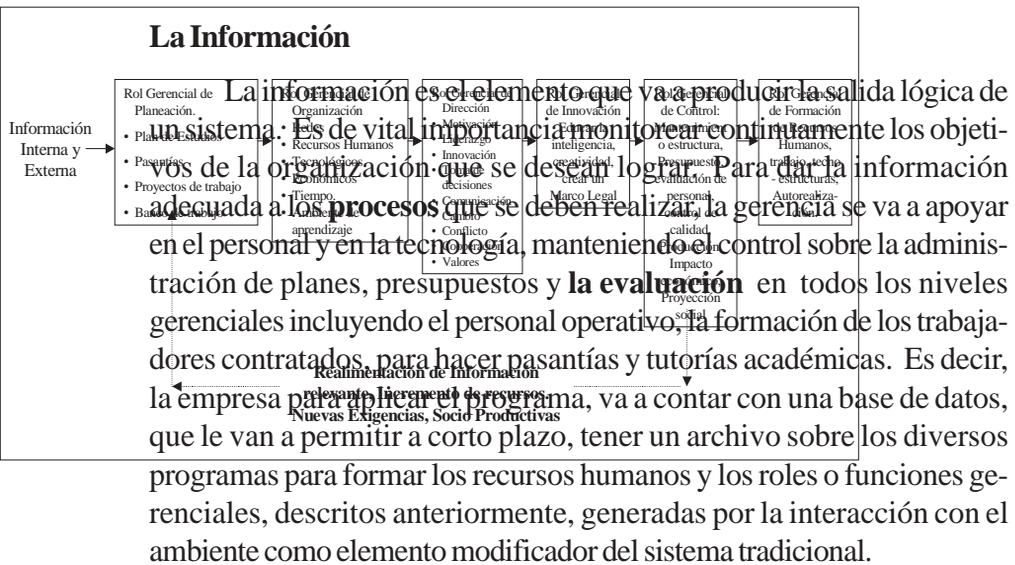
En cuanto a los métodos y técnicas se seleccionó: La Teoría de Sistemas, como metodología para diseñar el Programa Pedagógico Gerencial; porque tradicionalmente se ha aceptado el concepto de que la administración son las funciones que “hace” un gerente. En los tiempos actuales el “hacer” gerencial se ha multiplicado y uno de los hallazgos de la presente investigación, va a definir los roles implícitos en la gestión gerencial a través de la administración y formación de los recursos humanos. Al respecto Greeding, citado por Mora (1999); manifiesta lo siguiente:

El proceso de distribuir las entradas de una organización (recursos humanos y económicos) mediante la planeación organizacional, dirección y control; con el fin de producir salidas (bienes y servicios); de manera que se cumplan los objetivos de la organización en un ambiente de trabajo en constante evolución.

Las consideraciones anteriores van a corroborar la importancia del *ambiente de aprendizaje y de los Roles Gerenciales que debe desempeñar el docente*. Como se puede apreciar a través de las funciones tradicionales no se puede obtener información relevante, pero al combinar el proceso gerencial tradicional, con el ambiente de trabajo en constante evolución, surgen una serie de funciones relacionadas con las necesidades de los involucrados en el proceso y con el ambiente que hacen difícil la tarea de precisar los roles que debe cumplir el tutor empresarial y el tutor académico (docente) por la amplitud de los elementos que interaccionan en el sistema.

## Roles o Funciones Gerenciales generadas por la interacción del ambiente

Fuente: Materán (2001).



**Programa Pedagógico Gerencial Orientado hacia la Formación del Recurso Humano en el Nivel de Educación Media,  
Diversificada y Profesional. Área Educación para el Trabajo**

---

Contenido/Tarea	Estrategias Metodológicas / Funciones	Capacidad Indicadores	Complejidad			Estrategias de Evaluación	Observaciones
			A	M	B		
<p>Visita a una empresa: observar las funciones que cumple el jefe de departamento, los obreros, el jefe de planta, Gerente. La planificación de la agenda laboral. Planes estratégicos y proyectos para producir y comercializar.</p>	<p>En base a la técnica estudio de casos y previa orientación del facilitador, los participantes: apoyados en la investigación bibliográfica, elaborarán un proyecto gerencial, para ser desarrollado en la empresa seleccionado por el alumno para ejecutar la pasantía.</p>	<p>Habilidades para planificar y relacionarse con el personal de la empresa. Responsabilidad en la presentación y discusión del proyecto. Técnicas de presentación del Informe del Proyecto.</p>	X			<p>Determinar el logro y el crecimiento profesional de los alumnos de acuerdo al cumplimiento de la tarea propuesta. 15%</p>	
<p>Observar al personal de planta utilizando técnicas administrativas en el desempeño de un trabajo asignado. Interactuar con el personal siguiendo las instrucciones pertinentes. Velar por el cumplimiento de normas de seguridad.</p>	<p>Observar las leyes y reglamentos de la empresa. Cumplir normas de seguridad industrial, control de calidad y practicar el rol de supervisor de personal de acuerdo a la tarea asignada.</p>	<p>Comunicación Manejo de Personal. Uso de uniformes, equipos, herramientas, cumplimiento de normas y control de calidad.</p>	X			<p>Informe técnico sobre las actividades realizadas. Coevaluación sobre las actividades desarrolladas para cumplir con el trabajo asignado. 10%</p>	



**Criterios, Capacidades y Competencias Desarrolladas en el Proceso Pasantías**

CRITERIOS	CAPACIDADES	COMPETENCIAS
<p>Necesidades e intereses de los alumnos:                      Responsabilidad                      Gerencia                      Originalidad                      Flexibilidad                      Comprensión                      Síntesis.                      Comunicación.                      Diálogo                      Interactivo                      Sensibilidad a los problemas                      Desarrollo                      Integral                      Productivo                      Asistencia.</p>	<p>Gerenciar                      Iniciativa                      Motivado al logro                      Perceptivo                      Innovador                      Comprometido                      Planifica                      Disposición para trabajar.                      Lideriza dentro del grupo. Maneja con dominio máquinas y herramientas, se especializa en el trabajo.                      Soluciona problemas. Practica la calidad.                      Emprendedor. Habilidad para producir.                      Disposición para continuar estudios y trabajar.                      Multiplica nuevos aprendizajes y experiencias laborales.</p>	<p>Gerente                      Competitivo                      Innovador                      Líder.                      Utiliza la tecnología. Produce se siente autorrealizado, posee un alto nivel de inventiva.</p>

## RECOMENDACIONES

De la investigación documental realizada, se recabaron una serie de elementos vinculados al proceso educativo. Entre los cuales se destacan:

- La escuela, es un conglomerado social, representa la copia fiel de la sociedad en la cual está insertada. Es además, una referencia importante donde concurren hoy, los ciudadanos, profesionales del futuro y los constructores de las innovaciones en el orden económico, político, cultural y social.

- La gestión pedagógica gerencial como relación socio educativa integral e interdisciplinaria para la construcción del conocimiento, va a requerir de actores (profesores, estudiantes ) que puedan visualizar nuevas soluciones a los problemas del presente y de realizar la misión de lograr los ideales de la organización a la cual pertenecen, escuela, comunidad, Estado o Nación.

- Fortalecer el currículum de Educación Media, Diversificada y Profesional, para optimizar los recursos humanos que van a egresar en los próximos cinco años constituye una gran oportunidad estratégica; para favorecer la participación del estudiante en la planificación de los contenidos, las estrategias metodológicas innovadoras; acordes a los adelantos científicos, tecnológicos y a la realidad cultural del contexto educativo social de la región y del país.

- Promover a través de medios de comunicación, foros y seminarios la integración del Sistema Educativo Nacional y la Empresa.

- Reflexionar sobre la educación y la empresa conlleva a concluir que tienen fines diferentes; pero ambas deben desarrollar el capital social; en áreas prioritarias, no sólo de desarrollo económico, sino en todas las áreas relacionadas con los sistemas de ecología humana y en función de las metas de desarrollo deseable del Estado, País, y la Cultura.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ander, Egg (1997). **Introducción a las Técnicas de Investigación Social Humanista**. Caracas, Venezuela. 4ª edición. Colección Guidance.
- CEFORMA (2000). **El Educador como Gerente social**. Valencia, Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Caracas, Venezuela.
- Chiavenato, I. (1999). **Introducción a la Teoría General de la Administración**. Bogotá, Colombia. Mc Graw Hill Interamericana.
- Gobierno del Estado Carabobo (1996). **Plan General de Educación**. Valencia, Carabobo. Mimeo.
- Ministerio de Educación (1980). **Decreto 646**. Caracas, Venezuela.
- Ministerio de Educación (1980). **Ley Orgánica de Educación**. Caracas Venezuela.
- Ministerio de Educación (1988). **Programa y Manual del Docente**. Área Educación para el Trabajo. Caracas, Venezuela.
- Ministerio de Educación (1989). **Marco Legal, Conceptual y Administrativo del Área de Educación para el Trabajo en el Nivel de Educación Básica**. Caracas.
- Ministerio de Educación (1997). **Cuadernos para la Reforma Educativa Venezolana**. Dirección General de Educación Básica, Media, Diversificada y Profesional. Caracas, Venezuela.
- Mora, C. (1999). "Empleados y Cultura Organizacional". Tópicos Gerenciales. **El Carabobeño**. Valencia, Venezuela.
- Movimiento Pedagógico (1996). **Profesionalización del Docente en Ejercicio**. (Nº 11). Caracas, Venezuela.
- Zona Educativa Carabobo (1999). **Diagnóstico Situacional sobre la Educación Media, Diversificada y Profesional en el Estado Carabobo**. Valencia, Venezuela.