

LA PREPARACIÓN Y SUPERACIÓN DE LOS DIRIGENTES DE EMPRESAS DE ASEGURAMIENTO Y SERVICIOS A LA EDUCACIÓN EN CUBA

Lic. Belkis Pedraza Muñoz

RESUMEN.

La calidad que ofrece una empresa se sustenta, ante todo, en las competencias que a través de su funcionamiento exhiban los dirigentes que la representan. La efectividad empresarial resultante se traduce en el nuevo valor que se genera con el proceso de preparación y superación de los dirigentes, con el objetivo de cumplir las expectativas de la sociedad en su conjunto.

El proceso de preparación y superación garantiza la adquisición y evolución de la capacidad de dirección de los dirigentes en sus tres niveles: cognitivo, afectivo y conductual, si es correctamente dirigido, es decir, es un proceso que permite la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y reforzamiento de valores a los dirigentes.

En este artículo, la autora explica como dirigir (planificar, organizar, ejecutar y controlar) el proceso de preparación y superación de los dirigentes en la Empresa de Aseguramiento y Servicios a la Educación para lograr una mayor eficiencia y eficacia en este tipo de organización .

Palabras claves

Preparación y Superación de los dirigentes.

Proceso de enseñanza – aprendizaje con dirigentes.

Trabajo con los cuadros activos.

Introducción

En las condiciones del mundo contemporáneo, caracterizado por un proceso complejo de cambios en el orden político tras la crisis global de capitalismo, el deterioro del medio ambiente y los peligros de guerras, por una parte. Mientras por otra, el acelerado avance científico tecnológico, a partir del cual se generalizan nuevos patrones de producción y organización del trabajo se internacionalizan, y el conocimiento se constituye en un factor estratégico de gran importancia para el desarrollo de las naciones; adquiere cada vez un valor más relevante la preparación y superación de las personas que ocupan funciones dirigentes en las organizaciones. A la situación antes expuesta no escapa ningún sector de la vida económica, social y política de cualquier país.

Lo anterior se justifica porque la Educación juega una función estratégica en cualquier país del mundo, pues de la forma y manera en que los educadores sean capaces de formar a las nuevas generaciones, dependerá el futuro del país y su subsistencia como nación libre e independiente.

Esta importancia del sector educacional a tenido tanto impacto que durante las últimas dos últimas décadas, cerca de la mitad de todos los países del mundo han creado empresas de aseguramiento y servicios a la Educación tanto; estatales, privadas, como mixtas.

En Cuba desde el propio 1ro de enero de 1959, fecha en que se produjo el Triunfo de la Revolución Cubana, la Educación pasó a ser una prioridad insoslayable del Estado Cubano. Como pruebas irrefutables de ello, se muestra la Ley de Nacionalización de la Enseñanza dictada ese propio año, en virtud de la cual se convirtió la Educación en Cuba en un derecho y un deber de todo ciudadano, haciéndola pública, universal, obligatoria y gratuita; la Campaña Nacional de Alfabetización, que desde 1962 declaró al país “Territorio Libre de Analfabetismo”; la Campaña por el 6to grado y la Campaña por el 9no grado, entre otras hazañas educativas, que sentaron las bases para la batalla que se está librando ahora para elevar la calidad de manera sistemática de la educación.

Al igual que en el resto de los países, la calidad de la Educación no se puede lograr sin empresas eficientes que aseguren los recursos necesarios a la

Educación, dada la interrelación dialéctica que existe entre ellas.

Para lograr una empresa que asegure los recursos a la Educación con calidad requiere de profesionalidad para elaborar los productos que este sector necesita en función del desarrollo educacional del pueblo, mediante un proceso de mejoramiento profesional que se logra a través de la preparación y superación de los dirigentes.

Estas razones explican ¿por qué? en Cuba los cargos de dirección en la Empresa de Aseguramiento y Servicios a la Educación en todos los niveles directivos, desde la empresa hasta el Organismo Central, no son cargos políticos, sino profesionales; y cada uno de estos cargos sólo puede ser ejercido por quien reúna los requerimientos académicos, técnicos, científicos y de experiencia en dirección establecidos para el mismo.

Dicho en términos más precisos: En Cuba, por tradición histórica, por política ministerial y por reglamentación jurídica, para ser nombrado directivo de una Empresa de Aseguramiento y Servicios a la Educación hay que tener una determinada formación demostrada en la práctica con un alto nivel de profesionalidad.

He aquí las razones que explican la necesidad de preparar y superar a los cuadros de la Empresa de Aseguramiento y Servicios a la Educación (EPASE) de manera sistemática pues sólo puede dirigir en los distintos niveles de dirección de la empresa, quien tenga la preparación requerida y se haya ganado en la práctica, a fuerza de consagración y ejemplaridad esta responsabilidad social.

Este trabajo pretende proporcionar un entendimiento razonable claro, concreto, pragmático y completo, de cómo dirigir (planificar, organizar, ejecutar y controlar) el proceso de preparación y superación de los dirigentes en la Empresa de Aseguramiento y Servicios a la Educación para lograr una mayor eficiencia y eficacia en este tipo de organización.

Desarrollo.

En Cuba la Empresa de Aseguramiento y Servicios a la Educación (EPASE) se define como: aquella organización integral dedicada a; promover, gestionar y mejorar permanentemente las instalaciones educativas, mediante acciones constructivas, de infraestructuras, medios de enseñanzas y tecnológicos para garantizar la calidad del funcionamiento de estas instituciones.

La cantera fundamental para seleccionar, promover sus dirigentes, ha sido la masa de trabajadores, técnicos, especialistas, maestros y profesores que trabajan en los centros docentes; y la condición básica que se les ha exigido para promoverlos a cargos directivos, ha sido el dominio teórico y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos mediante la preparación y superación, demostrado no sólo con la presentación de un título académico que acredite su formación, sino también en una reconocida ejemplaridad en la aplicación práctica de los conocimientos y en una probada capacidad de influencia sobre los colectivos laborales en la que se desempeña.

Consecuentemente, la vía fundamental que se utiliza para preparar a los actuales y futuros dirigentes de la EPASE, es la capacitación en el puesto de trabajo; planificada, organizada, ejecutada y controlada por los principales cuadros de cada nivel de dirección, en la propia dinámica del trabajo cotidiano. Esto significa que todos los cuadros de dirección de la EPASE se les exige y controla, como una de sus funciones indelegables, que actúen como maestros de sus subordinados directos, haciendo énfasis en los compañeros con mejores condiciones para sustituirlos.

Para garantizar la preparación sistemática de los directivos de estas empresas, se sigue una estrategia para la continua selección, formación, promoción y superación de cuadros, que se aplica con éxito en todos los niveles de la empresa dadas las características peculiares de estos como sujetos de aprendizaje, y los fines que se persigue.

La estrategia tiene en cuenta que la preparación y superación de los cuadros en una empresa tan vinculada a la educación como la EPASE tiene un carácter especial, lo que exige una Didáctica propia por las condiciones en que se realiza el proceso de enseñanza – aprendizaje con dirigentes que se

conceptualiza como “... la práctica sistemática y racional en la que se diseñan, operan y evalúan procesos docentes en función de objetivos particulares (...) En la Tecnología Educativa se combinan diferentes formas, procedimientos, métodos, medios e instrumentos, con el propósito de elevar la preparación de los hombres individual y/o colectivamente, de las instituciones, sectores, ramas, territorios y la comunidad”¹ y que se distinguen por tener rasgos muy propios. Estos son;

- a) Los dirigentes prestan atención cuando la preparación y superación está orientada hacia la solución inmediata de problemas apremiantes de la empresa por consiguiente el proceso se orientará hacia aquellas acciones que proporcionan de forma práctica, inmediata, vías de solución a sus problemas.
- b) Los docentes deben actuar como facilitadores y/o mediadores en la conducción del proceso.
- c) Es necesario tener presente la experiencia que estos poseen estos dirigentes pues constituye una fuente fundamental para interpretar, valorar y responder ante los problemas que se presentan aunque no siempre las experiencias con que cuenta el dirigente son las más adecuadas; pero, invariablemente, estarán presentes en el proceso de su preparación y superación.
- d) Los contenidos seleccionados han de partir de las exigencias y demandas sociales y resultados de un diagnóstico de sus necesidades educativas.
- e) Los métodos y procedimientos a emplear en el proceso de enseñanza – aprendizaje deben caracterizarse por su dinamismo sin perder de vista que el grado de influencia, autoridad y control que deben ejercer sobre individuos y grupos en su actividad de dirección, se interioriza y llega a conformar un aspecto de su personalidad que no sólo se manifiesta en la esfera laboral, sino que se generaliza a otras esferas de la vida.

¹ AÑORGA MORALES, JULIA. Glosario de Términos de Educación Avanzada./Julia Añorga Morales, Dora Luisa Robau Shelton, Giselda Magaz Cáceres, Elvira Caballero Cárdenas, Aida Julia del Toro González/ CENESEDA-ISPEJV, La Habana, 1995.

- f) La evaluación tiene características particulares que se deben tener en cuenta y estar en correspondencia con la finalidad del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Entonces, el proceso que se planifica en la estrategia debe estar encaminado a lograr que cada cargo directivo esté ocupado por el profesional de la empresa más idóneo para ejercer sus funciones directivas. Para lograr este objetivo se trabaja de manera constante, sistemática y paralela, en dos direcciones:

El trabajo con los dirigentes en activo: Es el trabajo que se realiza sobre los actuales titulares de los cargos, encaminado a:

- Elevar su capacidad de dirección, satisfaciendo las necesidades de aprendizaje en cuatro componentes básicos; preparación técnico-profesional, económica, en teoría y práctica de la dirección y en contenidos relacionados con la defensa de la Patria Socialista y utilizando como eje transversal la preparación política-ideológica.

Dada la singular importancia que tiene la aplicación de esta estrategia, la empresa la controla mediante un sistema de mecanismos llamado a garantizar que los cuadros principales reciban la orientación, asesoramiento y capacitación que requieren para materializarla, así como el control y evaluación de la efectividad de su trabajo en este sentido. Tal mecanismo está conformado por los siguientes órganos estructurales y funcionales:

1. LA COMISIÓN DE CUADROS DE LA EPASE: Órgano funcional que existe en la empresa formado por una selección de dirigentes, así como, representantes de los niveles inferiores que rectorea la aplicación de la política de cuadros en la empresa la cual es presidida por el Director de la empresa.
2. EL ASESOR DE CUADROS: Persona con capacidad para asesorar metodológicamente la aplicación de la política de cuadros en la empresa y proponer al Director las líneas generales para la preparación y superación de este personal.
3. EL DEPARTAMENTO DE DIRECCIÓN CIENTÍFICA EDUCACIONAL: El departamento docente de las universidades pedagógicas, integrados por especialistas en teoría y práctica de la Dirección Científica Educacional con los cuales se

coordina las acciones de preparación y superación fuera del puesto de trabajo que requieren los cuadros de la empresa.

Este departamento contribuye a:

- Diseñar y desarrollar diversas formas de capacitación sobre teoría y práctica de la dirección, tales como cursos de superación profesional, cursos de postgrados, diplomados y maestrías con los cuadros de la empresas.
- Facilita artículos, conferencias, libros, tesis de maestrías y tesis doctorales sobre teoría y práctica de la dirección, a fin de que sean utilizadas como materiales de consulta.
- Desarrolla asesorías, consultorías, entrenamientos y otras formas de capacitación en la práctica, sobre Dirección en las empresas.

O sea , la EPASE hoy está conformando su propio sistema de preparación y superación de directivos totalmente distinto al de otras empresas, el cual debe autoperfeccionarse constantemente en la medida que la empresa se va transformando al propiciar la solución de los problemas que se presentan, prevenir nuevos problemas e incluso generarlos; todo ello con la participación activa de los trabajadores de la organización, lo que libera al dirigente de las tensiones que entraña estar al tanto y al frente de todo, cuando debía reservarse para tomar decisiones.

El camino que se sigue en este sistema es muy simple: Se les enseñan los principios básicos para la preparación y superación, se exige los componentes básicos exigidos por el gobierno y se les invita a trabajar creadoramente en el diseño y ejecución de su propio sistema a partir de un diagnóstico que contenga potencialidades y dificultades.

Conclusiones.

El análisis antes realizado sobre las características del proceso de preparación y superación con los dirigentes de la EPASE pueden establecerse sus principales requerimientos didácticos.

- Ha de considerar la existencia de un caudal de conocimientos y experiencias acumulados por dirigentes sujetos de aprendizaje (adecuados

o no), como consecuencia de su actividad práctica, e incorporarlo de forma activa, en función de resolver problemas y la producción de nuevos conocimientos.

- Ha de partir de considerar a los dirigentes de la empresa como un sistema en el que se va a producir un proceso de cambio, y en el que cada uno de sus elementos tiene un comportamiento y un proceso de cambio en particular.
- Ha de plantearse los objetivos de enseñanza a partir de las características y complejidad de las tareas que deberá enfrentar el dirigente en la empresa, derivadas de las exigencias sociales a las que debe responder.
- Ha de concebirse con un marcado carácter diferenciado, a partir de la consideración de las necesidades y potencialidades educativas individuales.
- Ha de considerar también, como punto de partida, las características de la empresa como el medio laboral en el que actúan los dirigentes.
- La empresa controla la preparación y superación mediante un sistema de mecanismos llamado a garantizar que los cuadros principales reciban la orientación, asesoramiento y capacitación que requieren para materializarla en la transformación práctica de la empresa, así como el control y evaluación de la efectividad de su trabajo en este sentido.

BIBLIOGRAFIA.

1. **ALONSO RODRÍGUEZ, S.H. (2009)** Glosario Mínimo de Dirección Científica Educacional, en Portal Educativo Cubano, www.cubaeduca.rimed.cu, La Habana. Cuba. Consultado 2/4/2010
2. **BARREIRO, L. (1990)** Características de la Capacitación a Dirigentes. CETED. Folleto. La Habana. Cuba
3. **CALDERÓN MILIÁN, L. (1989)** Las Bases Sociopsicológicas en la Capacitación a Dirigentes. CETED. La Habana. Cuba.
4. **CENTRO DE ESTUDIOS DE TECNICAS DE DIRECCION (CETED). (1990)** Universidad de La Habana. Colectivo de Autores." Enfoques y métodos para la capacitación a dirigentes". Impreso por el Dpto Poligráfico del Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas. La Habana. Cuba.
5. **HERBERT, R. Y JUNG, H. (1990)** El trabajo de los cuadros en el Sistema de la Actividad de Dirección Socialista. Citado por: Machado Bermúdez, R.J. En: Formación de Cuadros y Dirección Científica desde el subdesarrollo. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana .Cuba.
6. **RIVAS TOVAR, L.A. (2002)** Gestión Integral de los Recursos Humanos. Segunda Edición Libro Electrónico. Archivo Óptico S. A. de C. V, México.
7. **Riesco González, M. (2003)** El Negocio es el Conocimiento. Editora Díaz de Santo. Madrid-Buenos Aires-México.
8. **RODRÍGUEZ GARCÍA, F. Y OTROS. (1990)** Enfoques y Métodos para la Capacitación a Dirigentes. Editorial Pueblo y Educación. La Habana Cuba. p. 11.
9. **SMITH, BARRY, J. y BRIAND L. DELAHAYE (1990).** El ABC de la capacitación práctica. Editorial Mc Graw – Hill, México.
10. **Stoner, J (2005).** Administración (Primera parte Quinta Edición), Imprenta Alejo Carpentier, La Habana .Cuba.
11. **VALLE LIMA A.D. (2007)** Metamodelos de la Investigación Pedagógica. Libro en Soporte Digital. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas, Ministerio de Educación, La Habana. Cuba.