

Recursos Humanos y Microempresas para el TSU Forestal

RECIBIDO: 18-09-03 • ACEPTADO: 30-09-03

Resumen

El propósito de este artículo es presentar el enfoque utilizado, los contenidos curriculares desarrollados y las estrategias implementadas, en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura Recursos Humanos y Microempresas, la cual forma parte del pensum de la carrera de Técnico Superior Universitario Forestal, que se imparte en la Escuela Técnica Superior Forestal, de la Facultad de Ciencias Forestales y Ambientales de la Universidad de Los Andes. Dicha asignatura se complementa posteriormente con la de Planificación y Gerencia Forestal, que conforma así el área de gerencia.

Geógrafo. MSc Ciencias Políticas. Tesista Maestría en Gerencia Educacional (UPEL). Profesor en la Facultad de Ciencias Forestales y Ambientales (Universidad de Los Andes). E-mail: alpor6@hotmail.com

Introducción

El TSU Forestal es un "...profesional universitario, que forma parte de equipos que trabajan en funciones de planificación, gerencia, administración y protección de los recursos forestales y ambientales del país, colaborador de los profesionales de nivel superior de estos sectores y especialmente orientado hacia las labores prácticas de dichas funciones. Puede prestar sus servicios a un empleador público o privado o generar su propio empleo como propietario de microempresas" (Facultad de Ciencias Forestales y Ambientales, 1997: 90).

El objetivo general de la asignatura Recursos Humanos y Microempresas es que los estudiantes adquieran los conocimientos, los procedimientos y las actitudes necesarios (Garza y Leventhal, 1999), que les permita alcanzar de la mejor manera posible el perfil que se ha definido para su futura profesión. Se imparte durante un lapso de 16 semanas a razón de 4 horas semanales.

Gerencia y Aprendizaje

El enfoque que se utiliza en la enseñanza-aprendizaje de la asignatura Recursos Humanos y Microempresas combina elementos de la gerencia y de la teoría del aprendizaje basada en el cognoscitismo y en el constructivismo.

Se parte por considerar que la gerencia puede contribuir al proceso de enseñanza-aprendizaje, y para ello se planifica, se organiza, se dirige y se controla-evalúa. El docente hace las veces de gerente, quien define unos objetivos a ser alcanzados a partir de una situación inicial de los alumnos, quienes han de llegar a una situación final (Amat, 1995). Para el profesor, los alumnos son recursos humanos que deben ser formados y para ello hace uso de recursos de tiempo, logísticos e didácticos. Planifica cuidadosamente las actividades que se van a desarrollar en clase e informa oportunamente a los alumnos. Desde el primer día de las clases los alumnos se enteran de todo lo que se desarrollará a lo largo del semestre, tomando siempre en cuenta que lo planificado puede ser objeto de modificaciones por sugerencia de ellos, a lo largo del lapso establecido.

Igualmente se procede a organizar a los alumnos en grupos de acuerdo con las actividades pautadas, a fin de fomentar la conciencia del trabajo en equipo y cooperativo. Se hace un diagnóstico de las debilidades y fortalezas de los alumnos y de los recursos disponibles, en cuanto a las características del salón de clase, recursos

didácticos con los que se cuenta, así como de los recursos logísticos (apoyo de la institución).

El profesor dirige las sesiones de clase con un estilo democrático y autogestionario (Amat, 1995), a fin de que los alumnos potencien su creatividad y sean agentes creadores de su propio saber (Mayz Vallenilla, 1991). Para ello se observan los principios del buen gerente recomendados por Delgado (1990), particularmente los relacionados con tolerar, escuchar y saber discriminar. El profesor permanentemente controla y evalúa los avances en el logro de los objetivos cognoscitivos, procedimentales y actitudinales.

Desde el punto de vista de las teorías del aprendizaje, el profesor entiende que la práctica docente no debe basarse en la simple transmisión de información hacia unos alumnos pasivos, tal como lo establece el conductismo, sino que el aprendizaje es un proceso de construcción de significados y que la enseñanza debe promover alumnos constructivos con la capacidad para asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje y la capacidad de evaluar su propio crecimiento (González y Flores, 1998). Se apela al metaconocimiento, entendido como el proceso de pensar acerca del pensar (Garza y Leventhal, 1999). A medida que se van desarrollando los diferentes temas, el profesor estimula la discusión entre los alumnos acerca de la forma como van aprendiendo.

Contenidos Curriculares y Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje

La asignatura Recursos Humanos y Microempresas se imparte con base en cinco temas: 1. Administración de Recursos Humanos, 2. Las microempresas; 3. El trabajo en equipo; 4. Aspectos legales; 5. Conformación de una empresa y realización de trámites. El desarrollo de cada uno de los temas es como sigue:

1. Administración de recursos humanos

En este tema se cubren aspectos relacionados con las organizaciones, las personas, la relación entre las personas y las organizaciones, la administración de los recursos humanos, el reclutamiento de personal, la selección, descripción y análisis de cargos, evaluación del desempeño e higiene y seguridad.

Para ello el profesor hace entrega de una detallada guía basada en el libro de Chiavenato (1994), la cual es utilizada en clase a través de lecturas dirigidas. Los alumnos van leyendo párrafo a párrafo e interpretando cada uno de ellos. El profesor complementa con explicaciones en el pizarrón, utilizando la técnica de los

mapas conceptuales (Ontoria, 2000) y de la de los mapas mentales (Wycoff, 1994). Al final del tema, previo a la evaluación, los alumnos, organizados en grupos, seleccionan algunos de los párrafos y sobre láminas de papel elaboran algún mapa conceptual o mapa mental y lo explican a sus compañeros.

2. Las microempresas

El tema de las microempresas se desarrolla en dos fases. En la primera fase se ven aspectos vinculados con el fenómeno de la informalidad y la alegalidad, el microempresario, características y funcionamiento de las microempresas y los tipos de microempresa (Asis et al, 2000). En la segunda fase se cubren tópicos como proyectos de inversión, costos, contabilidad y mercadeo y ventas, de acuerdo con el programa de apoyo a la microempresa de la Fundación Eugenio Mendoza (1993).

Para el material correspondiente a la primera fase se utiliza la estrategia de lectura dirigida similar a la utilizada en el primer tema. Durante la segunda fase los alumnos preparan una exposición sobre uno o una parte de los tópicos antes señalados. Luego los alumnos forman grupos de discusión e intercambian con sus compañeros el contenido de su exposición, al tiempo que responden un cuestionario suministrado por el profesor.

3. El trabajo en equipo

En el tercer tema se trabajan aspectos relacionados con el trabajo en equipo. Se responde a preguntas como: ¿En qué consiste un buen equipo? ¿Cómo desarrollar el potencial de un equipo? ¿Cuál es el papel de cada uno de sus miembros? ¿Cómo optimizar el rendimiento? ¿Cómo aumentar la eficacia del equipo? ¿Cómo dirigir una reunión?, etc.

Con base en el libro de Heller (1998), el profesor hace una corta introducción al tema y luego los alumnos van leyendo e interpretando. Posteriormente se realiza una dinámica de grupo basada en el juego de roles (Amat, 1995).

4. Aspectos legales

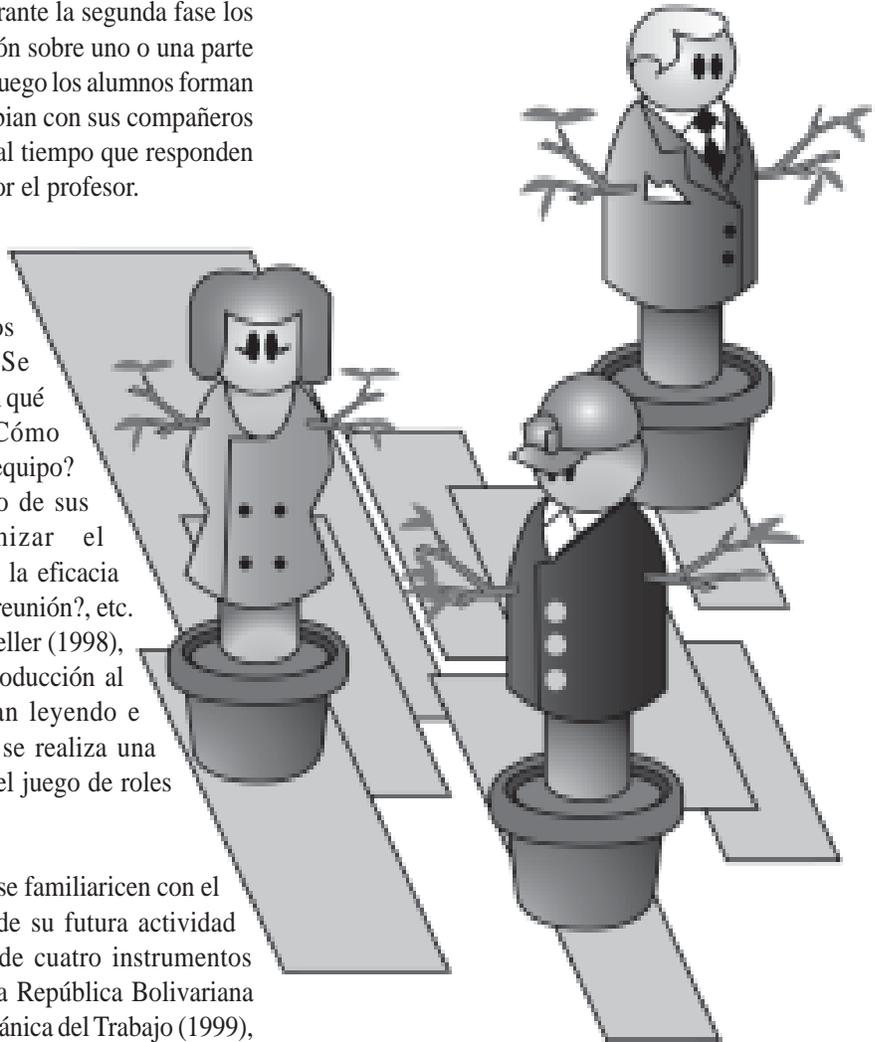
A fin de que los alumnos se familiaricen con el marco legal que regula parte de su futura actividad profesional, se hace revisión de cuatro instrumentos jurídicos: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo (1999), la Ley de Asociaciones Cooperativas (2001) y la Ley para

la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria (2001).

La estrategia utilizada para desarrollar este tema consiste en que el profesor selecciona un conjunto de artículos contenidos en los instrumentos jurídicos señalados, los cuales son leídos en clase por el profesor y los alumnos, para luego ser interpretados y explicados a través de mapas conceptuales y mapas mentales. Luego los alumnos seleccionan libremente algunos de los artículos y hacen la explicación a los compañeros.

5. Conformación de una microempresa y realización de trámites

El quinto y último tema tiene que ver con la serie de trámites que es necesario realizar para la conformación y legalización de una microempresa o cooperativa y para la obtención de un crédito. Para ello los alumnos, desde el propio comienzo del semestre, deben acudir a las diferentes instituciones a fin de indagar sobre los requisitos exigidos: Registro Mercantil, Colegio de



Contadores, SENIAT, Alcaldía, Ministerio del Ambiente, Ministerio de Producción y Comercio, Superintendencia Nacional de Cooperativas, FOMDES, Bancos, etc.

Los alumnos, a lo largo del semestre, elaboran una suerte de propuesta de microempresa o cooperativa, preferiblemente vinculada con el área ambiental-forestal. En la misma incluyen los siguientes aspectos: Marco teórico, producto o servicio a ofrecer, recursos humanos, equipos y materias primas requeridos, segmento del mercado al cual estará orientada la empresa, probable ubicación de la empresa, estrategia publicitaria que se implementará y trámites necesarios. Al final del semestre los alumnos exponen en clase la propuesta desarrollada.

Conclusión

Los contenidos curriculares que se desarrollan en la asignatura Recursos Humanos y Microempresas están acordes con el perfil del futuro TSU Forestal, sobre todo porque, a través de los mismos, se adquieren conocimientos, procedimientos y actitudes relacionados con la gestión de recursos humanos, el funcionamiento de las microempresas y la participación en equipos de trabajo. Además, el enfoque que se utiliza y las estrategias que se implementan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, hace que los alumnos aprendan en medio de un ambiente signado por la práctica gerencial.

Bibliografía

- Amat, O. 1995. *Aprender a enseñar*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, S.A.
- Asis, A. de et al. 2000. *Las microempresas como agentes de desarrollo en el sur*. Madrid: CIDEAL.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999. Caracas.
- Chiavenato, I. 1994. *Administración de recursos humanos*. Caracas: McGraw-Hill.
- Delgado, H. 1990. *El decálogo del buen gerente*. Mérida: Editorial Venezolana.
- Facultad de Ciencias Forestales y Ambientales. 1997. *Proyecto curricular de conversión de la escuela de capacitación forestal en escuela técnica superior forestal*. Mérida: Autor.
- Fundación Eugenio Mendoza. 1993. *Costos*. Caracas: Autor.
- Fundación Eugenio Mendoza. 1993. *Mercadeo y Ventas*. Caracas: Autor.
- Fundación Eugenio Mendoza. 1993. *Principios de contabilidad*. Caracas: Autor.
- Fundación Eugenio Mendoza. 1993. *Proyectos de inversión*. Caracas: Autor.
- Garza, R. y Leventhal, S. 1999. *Aprender cómo aprender*. México: Editorial Trillas.
- González, O. y Flores, M. 1998. *El trabajo docente*. México: Editorial Trillas.
- Heller, R. 1998. *Dirigir equipos*. Barcelona: Editorial Grijalbo.
- Ley de Asociaciones Cooperativas*. Gaceta Oficial N° 37.285 de fecha 18 de septiembre de 2001. Caracas.
- Ley Orgánica del Trabajo*. Gaceta Oficial N° 5.152 de fecha 19 de junio de 1997. Caracas.
- Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria*. Gaceta Oficial N° 5.552 de fecha 12 de noviembre de 2001). Caracas.
- Mayz Vallenilla, E. 1991. *El ocaso de las universidades*. Caracas: Monte Avila Editores.
- Ontoria, A. 2000. *Mapas conceptuales. Una técnica para aprender*. Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Wycoff, J. 1994. *Trucos de la mente creativa*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca S.A.