



POSTURA EPISTÉMICA EDUCATIVA REFLEXIVA PARA LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA MIXTA PETROCABIMAS.

REFLECTIVE EDUCATIONAL EPISTEMICAL POSTURE FOR TRAINING IN THE COMPANY MIXED PETROCABIMAS

Lionel Peña

Magíster Scientiarum en Ingeniería de Control y Automatización de Procesos (URBE, 2011). Ingeniero de Petróleo (LUZ, 2001). Profesor ordinario en el programa de Ingeniería Núcleo COL de La Universidad del Zulia (LUZ, 2008). Cabimas-Zulia. E-mail: lionelpena@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo es una reflexión de los planes de formación en la empresa mixta "PETROCABIMAS" la cual muestra debilidades en el orden epistémico y filosófico. Se observan planes formativos sin una fundamentación metodológica y con una cosmovisión limitada a los intereses de la empresa, menospreciando las necesidades de motivación y formación permanente de sus trabajadores y empleados. Todo plan de formación debe tener carácter permanente y continuo que responda a cada realidad específica cuyo cuerpo metodológico facilite su diseño y desarrollo a corto, mediano y largo plazo. Los planes de formación convienen sustentarse en la corriente epistémica que mejor se adapte, con base a las necesidades filosóficas y educativas de la empresa y sus trabajadores; planes que se deben asumir por la gerencia y el departamento de mejoramiento profesional. A partir de una postura constructivista del aprendizaje, se deben proponer planes de formación educativa permanentes donde se desarrolle el talento humano, garantizando que trabajadores-empresa se retroalimenten con sus propias experiencias a través de una acción concertada.

Palabras Clave: Planeación, Formación, Constructivismo.

Recibido: 02/04/2017

Aprobado: 12/07/2017

ABSTRACT

This article is a reflection of the formation plans at mixed PETROCABIMAS company which show weaknesses in the order Epistemic and philosophical. Formative assessment is observed without a methodological foundation and with a limited cosmovision to the interests of the company, underestimating motivation needs and the permanent training of the employees. Every formation plan must have a permanent and continuous character that responds to every specific reality whose methodological body facilitates its developments and design in the short-term, medium-term and long-term. The plans formation agree be sustain at the epistemic tendency that better adjust to the educational and philosophical needs of the company and their employees, plans that should be assumed by the management and the department of professional improvement. From a constructivist posture of learning, permanent educational formation plans must be proposed where human talent develops, guaranteeing that company-workers can feedback with their owns experiences through a concerted action.

Keywords: Planning, Formation, Constructivism.

INTRODUCCIÓN

Las empresas y organizaciones contemporáneas se plantean mejorar su capacidad productiva a través de planes de mejoramiento profesional que no responden a los intereses comunes, que deben prevalecer entre empleados y empleadores. Todo plan de formación debe estar orientado éticamente en una adecuada planificación basada en las necesidades de cada humano para una empresa u organización. No debe limitarse a la planeación dirigida exclusivamente al crecimiento y productividad de la empresas, también se debe sustentar como una acción concertada, para garantizar adecuados propósitos motivacionales y de crecimiento humano.

Enfocado en el paradigma científico, es necesario conocer la episteme y según aporte de Hurtado y Toro (2007), se describe como racionalidad, modo de pensar o conocer correspondiente a cada estructura histórico social, asociada a las respuestas que el hombre persigue, y ésta responde a un modo de vida producido por un sistema de relaciones económicas, sociales y humanas, que abarcan un período precisable en el tiempo.

También se debe considerar los procesos cognitivos necesarios para que ocurra el aprendizaje, basado en la epistemología genética de Piaget (1987) se debe fundamentar en contenidos, método y objetivos que marcan el proceso de enseñanza, el aprendizaje humano se construye, la mente de las personas genera nuevos conocimientos partiendo de los conocimientos previos. Se puede reflexionar e internalizar los problemas

críticos de la realidad, basándose en la postura epistémica donde se pueda valorar el conocimiento propio según las experiencias prácticas para comprender y tomar conciencia de acciones que permitan solucionar problemas.

En el presente artículo se propone una postura epistémica educativa de carácter reflexiva orientada a los planes de formación de la Empresa Mixta “PETROCABIMAS” con fundamentación Epistémica y/o cosmovisión que valore los intereses concertados tanto de los trabajadores como los de la empresa. Se trata de una planeación dirigida a la motivación constante de los trabajadores para que asuman una perspectiva de pertinencia de los intereses de la empresa. Al abordar el problema de la postura epistémica educativa se encuentra con un cuerpo de definiciones de un plan de carrera que conduce a establecer las relaciones entre los planes de formación personal y los planes de formación organizacional.

Los planes de formación de carácter personal deben responder a las metas y objetivos que cada individuo se plantea como parte de su desarrollo, esto asociado con su proyecto de vida, su capacidad de autoevaluar el potencial, aptitudes y competencias con relación a su profesión. En el marco organizacional el plan de formación se define como un proceso permanente y continuo, donde el mecanismo utilizado, es a través que cada persona define y visualiza sus metas de carrera, identificando los medios para alcanzarlas.

Todo plan de formación debe ser asumido con programas formativos permanentes, respondiendo a una estrategia de aprendizaje constante con una planeación indispensable de crecimiento y motivación al logro. La gerencia de una empresa debe asumir la planeación en el campo de la formación como una inversión para preservar su capital y recurso humano.

Cuando se refiere a formación debe ser vista como una anticipación al futuro, una mirada prospectiva que permita adelantar las necesidades tanto individuales como a los intereses de la empresa u organización. Las empresas u organizaciones no deben pensar solo en sus intereses particulares, también deben plantearse planes de formación para preservar su capital humano y hacer sentir a los trabajadores que son parte fundamental de la empresa.

Una empresa como “PETROCABIMAS” debe desarrollar una cultura de formación permanente y, su capital humano, debe adquirir un sentido de pertinencia, que le permita ser la fuente de esa cultura organizacional, asumiendo una postura epistémica constructivista con todas sus implicaciones teóricas y metodológicas. Tomando como referencia metodológica la acción-participación y sus distintas fases porque facilita el análisis del problema bajo una óptica diagnóstica donde convergen la concertación y el diálogo entre empleados y empleadores.

Un plan de formación es parte esencial de la planeación estratégica de

una empresa, no puede desvalorizar a sus trabajadores, debe darle valor agregado para fortalecer sus perspectivas y sobrevivir en un mundo altamente competitivo. Las empresas u organizaciones deben estar en constante proceso de transformación futurista que se hace presente de manera rápida pues vivimos una realidad marcada e influenciada por extraordinarios avances en las tecnologías de información y comunicación.

FUNDAMENTACIÓN EPISTÉMICA (COSMOVISIÓN)

Una de las carencias que se observan dentro de los planes continuos de formación en las empresas u organizaciones, es la ausencia de una clara fundamentación filosófica y epistémica de objetivos planteados. La experiencia personal mostrada por trabajadores y profesionales al servicio de la Empresa Mixta “PETROCABIMAS”, permite algunas observaciones analíticas, en la que destacan, que los planes de formación y mejoramiento profesional valoran más los intereses de la empresa, que las necesidades de motivación y formación de sus trabajadores.

Las exigencias de una empresa en materia de recurso humano, no pueden pasar por alto las necesidades de formación profesional de sus trabajadores. Los intereses de la empresa, deben responder, éticamente, a necesitar un recurso humano motivado al logro de los objetivos planteados dentro de su planeación, sin descuidar la superación de sus trabajadores.

En el documento Fortaleciendo Competencias, UNESCO (2009) se plantea que ese aspecto es un campo muy diversificado y cuajado de conflictos. Más allá de la universalidad del derecho de aprender deben tomarse en cuenta la pluralidad de necesidades formativas. Se trata, entonces, de concertar necesidades de formación de los trabajadores con planes de superación profesional planificados por la gerencia de la empresa.

Al analizar el problema se encuentra una cosmovisión relacionada con la formación de un recurso humano con actitud y aptitud, aspiraciones y metas individuales, que se entrelacen con planes de captación de la empresa, adecuadas a las necesidades y exigencias de crecimiento organizacional. Esa cosmovisión exige una referencia epistemológica, allí aparece el constructivismo como opción epistémica y como teoría para el aprendizaje.

El constructivismo es controversial, para unos es una teoría del aprendizaje; para otros es una epistemología e incluso una filosofía o visión del mundo, sin embargo, su influencia en lo educativo es para el campo de la enseñanza como el de planeación. El constructivismo, sin pretender ubicarlo dentro de una corriente didáctica, puede ser aplicado en el diseño de un plan de formación, aunque, en un nivel más técnico que epistémico, se presenta como una teoría que promueve la adquisición de conocimientos y toma iniciativa de acuerdo a los intereses particulares del individuo. Esta forma de entender la educación implica un cambio de paradigma pues parafraseando a Bruner (1960) las necesidades de for-

mación han de ser descubiertas progresivamente.

El plan de formación de una empresa u organización puede estar sustentado en la corriente epistémica que mejor responda al concepto de planeación, pero debe estar sujeto a una realidad específica, que responda a un cuerpo metodológico para facilitar planes de formación a corto, mediano y largo plazo. Esa metodología permitiría a la empresa u organización contar con una estructura de formación y capacitación del recurso humano adaptado a los planes de crecimiento y desarrollo organizacional previsto dentro de la visión de la misma. Tal como sostiene Bruner (1960) la aplicación del modelo constructivista requiere estrategias metodológicas pertinentes que estimulen potencialidades y recursos.

La perspectiva constructivista del aprendizaje puede situarse en oposición a la instrucción del conocimiento. Es necesario tener en consideración, que el aprendizaje puede facilitarse, pero cada persona reconstruye su propia experiencia interna, con lo cual puede decirse que el conocimiento no puede medirse, ya que es único en cada persona, en su propia reconstrucción interna y subjetiva de la realidad. En un plan de formación este aspecto es fundamental, ya que los contenidos y objetivos educativos deben ser planeados como anticipación al futuro.

POSTURA EPISTÉMICA EDUCATIVA

Las empresas y organizaciones contemporáneas se enfrentan a diario con necesidad de cubrir exigencias para el mejoramiento del talento humano. En el marco de esa necesidad surge lo llamado formación o plan de carrera.

Al tratar el tema de formación, se encuentra con algunas definiciones importantes, que permiten establecer futuras bases teóricas. En este sentido, se manejan básicamente dos conceptos interrelacionados entre sí:

a.- Plan de Carrera Organizacional: consiste en un programa que define los recorridos profesionales más probables que pueden seguir los empleados en función de los perfiles de exigencias de los puestos de trabajo.

b.- Plan de Carrera Personal o Individual: está fundamentado en cubrir los requerimientos necesarios para el desarrollo profesional de los empleados y trabajadores de una empresa, dentro del contexto definido por la estrategia empresarial, en función de sus competencias, intereses y valores.

Sobre este aspecto Schein (2017) en su libro sobre Cultura Organizacional y Liderazgo plantea que “La dinámica de la carrera se puede considerar fundamentalmente una secuencia de transmisión de límites. La persona puede mover hacia arriba, en torno y hacia dentro, y toda carrera es una secuencia de movimientos a lo largo de estos tres caminos”. Esa dinámica de carrera, mencionada por el autor, representa movimientos pensados y planificados, que permiten clarificar las posibilidades de de-

sarrollo de los miembros de una organización.

El plan de carrera organizacional, representa, un proceso continuo, permanente, a través del cual un individuo define y visualiza sus metas de carrera identificando los medios para alcanzarlas. En general, siguiendo las aportaciones de Schein (2017), las carreras individuales y las necesidades organizacionales no son cosas separadas ni diferentes. Las empresas deben ayudar a los empleados en la planeación de su carrera para que se puedan satisfacer las necesidades de ambos.

Un plan de carrera otorga importantes ventajas a las organizaciones, pues es un sistema ideal para la planeación y el desarrollo del Recurso Humano disponible. Los profesionales, trabajadores y empleados de ésta buscarán adaptar sus necesidades y motivaciones con la misma, dirigiendo sus esfuerzos al desarrollo de carrera.

El plan de carrera de carácter personal, se relaciona con las metas y objetivos que cada persona se plantea como parte de su desarrollo individual, con el plan de vida y con un proceso de autoevaluación, que permite determinar el propio potencial, aptitudes y competencias con relación a la carrera profesional. Este puede considerarse un método aplicable al desarrollo de futuras aptitudes, como objeto de calificar a los empleados para que puedan ocupar puestos que les proporcionen oportunidad de desarrollar su potencial y las competencias necesarias en retos más exigentes.

Los planes de carrera son herramientas motivacionales, que permiten integrar a los empleados en la vida de la organización, construyendo su futuro profesional en el marco de la cultura y valores de la organización. Por eso, cuando no existe un plan de carrera, el personal puede sentirse desmotivado y percibir limitaciones en cuanto a su mejora en las condiciones de trabajo y capacidad de ascenso. La disposición de un plan de carrera debe ser parte de los desafíos planteados por las empresas en el marco de su cultura y enfoque gerencial. Eso dará mayor fortaleza a una empresa que se proponga aprovechar las oportunidades que brinda el compromiso permanente con sus trabajadores y sus metas individuales de formación.

FORMACIÓN

La puesta en marcha de un plan de carrera exige que la empresa este preparada para desarrollar algunos mecanismos que permitan medir las necesidades de formación de su personal. Estos mecanismos pueden ser:

a.- Centros de evaluación: debe contar con facilitadores internos, que desarrollen programas de evaluación del desempeño y capacidades profesionales. Estos centros pueden contar con un plan de actividades dirigidos a monitorear las aspiraciones de sus trabajadores en cuanto a su desarrollo personal y socioeducativos.

b.- Pruebas psicológicas: herramienta para medir intereses y compe-

tencias del recurso humano, permiten determinar el grado de motivación y disposición a alcanzar metas personales y profesionales.

c.- Evaluaciones de desempeño: mecanismo que requiere de aplicación de métodos efectivos para medir objetivamente el desempeño del personal.

d.- Plan de capacitación: Debe estar dirigido a desarrollar competencias.

e.- Política de ascensos: Mecanismo que permite crear expectativas sobre las posibilidades de ascender profesionalmente dentro de la organización. En este aspecto, los cuadros gerenciales deben motivar a su personal a plantearse como meta su futuro reemplazo.

f.- Planificación del Reemplazo: permite tener claro cuáles son los objetivos y metas futuras de la empresa en cuanto al perfil del profesional.

PLAN DE FORMACIÓN COMO ANTICIPACIÓN AL FUTURO

Las empresas y organizaciones modernas se enfrentan a diario la necesidad de formar su recurso humano de acuerdo a las exigencias, que surgen del proceso de planificación en áreas fundamentales como la producción de crudo o petróleo, respondiendo a sus fines y misión organizacional. Una de las mayores preocupaciones expuestas en las entrevistas realizadas a profesionales que prestan servicio en la Empresa Mixta "PETROCABIMAS" se relaciona con las necesidades de formación del recurso humano disponible y de su motivación para insertarse de manera consciente a los objetivos y metas planteados por la empresa.

La planificación de formación en una empresa u organización debe ser eficientemente adaptada a las necesidades futuras y asentarse sobre acciones de formación y control que afiancen los avances, que se produzcan dentro de la propia empresa en el campo del conocimiento y manejo de tecnologías. Esto requiere el uso de un método científico, y según aporte de Bunge (2014), el método científico es un conjunto de procedimientos que valiéndose de los instrumentos o técnicas necesarias aborda y soluciona un problema o conjunto de ellos. También enuncia que la experiencia le ha enseñado la humanidad que el conocimiento no es convencional, que la experiencia permite la comprensión y el control de los hechos.

El método científico aplicable es de acción y participación, según Delgado de Colmenares (2001) La investigación acción constituye el principio del conocimiento, el ser humano conoce la realidad en la medida que se comporta como un ser práctico y crea la realidad siendo capaz de transformarla. Asimismo basarlo en una ruta de formación, que responda a la Misión-Visión de la organización, y a las necesidades de crecimiento profesional del trabajador.

En el Plan de la Patria (2012), conocido como II plan socialista de desarrollo económico y social de la nación 2013-2019, se plantea un aspecto

relacionado directamente con lo expuesto anteriormente y que consiste en desarrollar modelos de gestión de unidades productivas incluyentes, participativas con los trabajadores y trabajadoras, alineadas con las políticas nacionales.

Así como lo planteado por Delaux (2017), donde los modelos de gestión permiten utilizar instrumentos que ayudan a prevenir y tomar decisiones anticipadas con entornos cambiante y adaptable para el desarrollo de las organizaciones con dependencia de las personas que la integran. A su vez permitir incrementar la eficiencia de los trabajadores, generando conciencia, como sujetos activos del proceso de transformación y participación democrática en el trabajo, bajo los más altos intereses nacionales. También asegurar la formación colectiva en los centros de trabajo, incluyendo su incorporación al trabajo productivo, solidario y liberador que permita fortalecer e incentivar la investigación en el proceso educativo.

Los planes de carrera deben ser vistos como una anticipación al futuro, y no como necesidades que van surgiendo de manera improvisada, por la falta de un modelo de planeación científicamente concebido y con principios de constante regulación y análisis.

El diseño de un plan de carrera, representa un reto para el futuro de las necesidades en materia de recurso humano altamente motivado y profesional. No se puede obviar, que un plan de carrera es un método aplicable al desarrollo de futuras aptitudes, debe ser cuidadosamente estudiado y dirigido a proporcionar oportunidades de desarrollo de competencias - crecimiento.

PLAN DE FORMACIÓN Y CULTURA DE MEJORAMIENTO CONTINUO.

En la industria petrolera venezolana la planeación de carrera tiene sus orígenes en los programas de desarrollo gerencial que se iniciaron en los años sesenta del siglo XX y que estuvieron encaminados al desarrollo de habilidades directivas que para aquel momento respondía a las exigencias y retos que planteaba la nacionalización de la industria petrolera y la necesidad de contar con personal formado en los nuevos paradigmas de la gerencia.

En la actualidad, los planes de carrera dentro de las empresas venezolanas, no se enfocan a mejorar el desempeño de sus empleados, ni preparar nueva plantilla de relevo con desarrollo técnico y profesional que garantice una movilidad en sus funciones ocupacionales, permitiendo optar a puestos superiores. Todo acorde al mejoramiento tecnológico y operativo de las empresas para garantizar que los productos requeridos se encuentren dentro de especificaciones y con calidad.

Las empresas u organizaciones deben plantearse su plan de carrera basada en una cultura de mejoramiento continuo, que permita la búsqueda

de la excelencia. La planeación debe enfocarse en determinar el potencial del recurso humano mediante el desarrollo de sus competencias técnicas laborales en congruencia con las metas y cultura de cada organización.

En el diseño de un plan de carrera debe tomarse en cuenta diversos aspectos relacionados con las características de la empresa, la diversificación de las organizaciones y el tipo de recurso humano a su disposición, es por ello, que el desarrollo del personal permite mejorar la calidad humana y no puede ser desigual en una empresa. Cuando se habla del desarrollo humano y basado en Delval (2008) no se debe olvidar que los seres humanos presentan diferencias individuales en sus aspectos fisiológico, psicológico, social y cultural, producto de la herencia y el medio ambiente que los rodea, siendo estos aspectos fundamentales que deberán ser tomados en cuenta para planear adecuadamente un proceso y así poder satisfacer las necesidades de la empresa en cuanto a la capacitación y desarrollo de su talento humano.

En general, se puede mencionar que los aspectos anteriores son cruciales para una organización, ya que el plan de carrera abarca un conjunto de actividades estructuradas que dirigen el camino profesional; mientras que para los empleados, consiste en una secuencia de experiencias educativas, personales y vocacionales en las que participa durante su vida laboral.

Al valorarse adecuadamente las experiencias sobre planeación de carrera de algunas empresas a nivel nacional e internacional, se percibe que este proceso puede erigirse como un punto de apoyo para que las empresas, como "PETROCABIMAS", puedan afrontar con éxito las exigencias de sus planes de crecimiento, ya que este proceso se centra en identificar, canalizar, desarrollar, potencializar e ir en búsqueda del mejoramiento continuo de competencias que requiere su personal para lograr sus objetivos organizacionales y estar a la altura de la competitividad mundial.

Sin embargo, hay que acotar, que en Venezuela las empresas deben preocuparse por la planeación y el desarrollo interno de sus empleados, que propicie el logro personal, motivacional y rotación del personal, tomando en cuenta una adecuada planeación de carrera para estimular el desarrollo y retención del personal útil, evitándoles la pérdida de los conocimientos que poseen y asegurándoles su permanencia.

La planeación de carrera, no puede obedecer a realidades o coyunturas pasajeras, debe concebirse de manera continua y permanente, respondiendo a un enfoque sistémico que permita crear bases de una cultura organizacional en constante desarrollo y con valores sustentados en la necesidad superior del talento humano.

Este último aspecto puede parecer repetitivo, pero sustenta grandes implicaciones pedagógicas, biológicas y psicológicas. El constructivismo y el humanismo aplicado a un plan de formación permiten crear un contexto favorable al aprendizaje, con un clima motivacional de cooperación,

donde cada participante reconstruye su aprendizaje con el resto del grupo.

El plan de carrera como herramienta de instrucción se debe planificar su contenido para optimizar el aprendizaje mediante métodos y objetivos fijados previamente. Esto exige interrelacionar los planes de formación con la cultura organizacional y las necesidades de carácter estratégico.

Al respecto Stacey, (2014) señala que la cultura organizacional es “el conjunto de creencias, costumbres, prácticas y formas de pensar que un grupo de personas han llegado a compartir por medio de su convivencia y trabajo. A un nivel visible la cultura de un grupo de personas toma forma en los comportamientos, símbolos, mitos, ritos y artefactos”. De esta manera se moldean los esquemas mentales de la empresa y su funcionamiento en cada uno de los colaboradores.

ACCIÓN-PARTICIPACIÓN COMO REFERENTE METODOLÓGICO DE UN PLAN DE FORMACIÓN.

El plan de formación no es un proceso empírico, debe responder a una investigación sobre las necesidades de mejoramiento profesional del trabajador y sus expectativas futuras. El referente metodológico más adecuado para trazarse esas expectativas futuras es la Investigación-Acción-Participativa que implica un proceso de conocer-actuar-transformar. Para Basagoiti y Bru (2012) la meta de la acción-participativa es “conocer para transformar; siempre se actúa en dirección a un fin o un “para qué”, pero esta acción no se hace “desde arriba” sino desde y con la base social”.

En el marco de una metodología basada en la Investigación-Acción-Participativa, la elaboración y diseño de un plan de carrera debe cubrir un conjunto de pasos, que garanticen la empatía de la empresa con sus trabajadores a través del estímulo y mejoramiento de acción y participación en el proceso de formación profesional.

Este enfoque metodológico, se puede definir como el estudio de una situación organizacional en la que participan gerentes y trabajadores a objeto de mejorar la calidad, a través de un proceso cíclico de planificación, acción, reflexión y evaluación del resultado. Este paradigma metodológico toma en cuenta al hombre y al entorno donde se desenvuelve, vinculado con la práctica profesional y orientado a la transformación y al cambio.

La investigación basada en la acción participativa como paradigma toma en cuenta al hombre y al entorno donde se desenvuelve. El proceso cíclico al que se hace mención en el párrafo anterior debe desarrollarse a través de fases específicas. Según el modelo propuesto por Kemmis, Mc-Targgart y Nixon (2014) estas fases incluyen diagnóstico, planificación, ejecutoria y reflexión. En el estudio sobre el plan de formación de la Empresa mixta “PETROCABIMAS” se centra el interés en los fenómenos que ocurren dentro de la empresa, a través de la descripción lo más ajustada

posible a la realidad, llevándose se a cabo a través de cuatro (4) fases:

1º. Diagnóstica: Fase que debe permitir describir el foco de la investigación relacionada con la empresa, su plan de formación, ambiente, recursos, técnicas didácticas, métodos de enseñanzas, trabajadores, otros.

2º. Planificación: En esta fase, se deben describir las estrategias para la acción social, trabajar con los planeadores de formación y los empleados, a objeto de diseñar estrategias metodológicas referidas a diferentes contenidos programáticos, para prever los recursos en el desarrollo de la misma.

3º. Ejecución: Durante esta fase se debe describir el proceso de control y registro de la puesta en práctica de las estrategias. Es necesario hacer uso de entrevistas y encuestas, que permitan medir el grado de expectativas de los trabajadores en cuanto a sus metas individuales y su plan particular de mejoramiento profesional. Si el trabajador no está motivado, el plan de formación puede convertirse en obstáculo y amenaza para el trabajador.

4º. Reflexión y evaluación: Esta fase permitirá analizar, sintetizar, interpretar, explicar y elaborar conclusiones; así como también revisar constantemente el tema objeto de la investigación para registrar los logros y las limitaciones del primer paso en la acción, examinar las consecuencias y comenzar a pensar en implicaciones para la acción futura.

PLAN DE FORMACIÓN COMO PROCESO GLOBAL DE DESARROLLO HUMANO.

Al llevar a la práctica cada fase descrita, se debe obtener como resultado un conjunto de pasos dirigidos a configurar el plan de formación como un proceso global de desarrollo humano. Estos pasos son los siguientes:

a.- Planificación de las necesidades de Recurso Humano de la empresa a medio plazo: tratar de llevar a cabo un análisis y diagnóstico de necesidades de personal, con especial énfasis en aquellos cargos y competencias críticas que van a resultar claves en la estrategia de la empresa en próximos años.

b.- Identificación y clasificación del talento: Es un aspecto clave para cualquier empresa u organización. Al tener claramente definido lo que quiere la empresa, el siguiente paso será conocer cuál es el potencial que poseen las personas. Para ello se emplearán diferentes técnicas encaminadas a detectar y clasificar dicho talento.

c.- Desarrollo profesional individualizado: La empresa u organización debe individualizar los planes generales de formación y capacitación. Al definirse qué es lo que desea la organización y qué es lo que posee, el paso siguiente será aplicar el diseño de los planes generales pero de forma ya individualizada por persona, detectando las necesidades o carencias que se puedan plantear y aportando los medios necesarios para abordar las oportunidades de mejora.

d.- Seguimiento: El proceso que envuelve un plan de carrera debe finalizar con un seguimiento y evaluación de los empleados y trabajadores para poder determinar los resultados obtenidos con la implantación del plan.

El desarrollo de cada uno de los pasos anteriormente descritos debe arrojar resultados óptimos, considerando a los empleados y trabajadores en el plan de formación como poseedores de conocimientos sobre los cuales ha de construirse nuevos saberes.

Desde una perspectiva constructivista y humanista esto significa que no debe colocarse la base genética y hereditaria en una posición superior o por encima de los saberes. Se adopta como línea psicológica y pedagógica llevar a cabo un cambio organizacional en todos los niveles a partir de los conocimientos previos, este debe concebir en su filosofía el objetivo de lograr construir conocimientos nuevos y significativos, siendo los empleados y trabajadores actores principales de su propio aprendizaje.

La formación y los planes en este campo deben valorar las aportaciones de Pozo (2006), cuando expone lo descrito por Piaget (1967) que centra el estudio en el funcionamiento, el contenido intelectual y endógeno de la mente, a su vez Vygotsky (1979) ubica el desarrollo en el origen social, la psicología evolutiva, mecanismos de influencia socio cultural y socio histórico.

CONCLUSIONES

La fundamentación epistémica de un plan de formación o plan de carrera debe orientarse por una cosmovisión donde se valoren los intereses de cada persona a su superación constante sin estar limitado a valores donde se impongan los intereses de la empresa.

El proceso de enseñanza para que ocurra el aprendizaje humano se fundamenta en contenidos, método y objetivos partiendo de los conocimientos previos, para generar nuevos conocimientos.

Se debe planear un proceso de formación, satisfaciendo las necesidades de la empresa en cuanto a capacitación y desarrollo de su talento humano, tomando en cuenta las diferencias individuales de los seres humanos, producto de la herencia y el medio ambiente que los rodea.

La planeación de carrera debe crearse de manera continua y permanente con constante desarrollo estratégico de crecimiento y motivación al logro, integrando a los empleados en el marco cultural y valores de la organización como parte fundamental de la empresa, permitiendo la búsqueda de la excelencia.

El constructivismo como enfoque epistémico y metodológico aporta una visión humanista del problema de la formación, no debe colocarse la base genética y hereditaria en una posición superior o por encima de los saberes. El ser humano, por su naturaleza instintiva, se exige para desarrollar mecanismos de aprendizajes constantes, respondiendo a los

requerimientos de su entorno y a necesidades derivadas de su rol como trabajador.

Es posible concebir un plan de formación con una visión donde impere los aportes metodológicos de la acción-participación, como parte de la cultura organizacional, la participación y el mejoramiento profesional, mediante una acción constante, permanente y continua que garantice la empatía de la empresa con sus trabajadores, a través de un proceso cíclico de planificación, acción, reflexión y evaluación del resultados.

La postura epistémica educativa de una empresa como “PETROCABIMAS” tiene que ser producto de una concertación entre sus componentes humanos (Trabajadores-Gerencia) que sirva para anticiparse al futuro y desarrollar una amplia capacidad competitiva y productiva.

RECOMENDACIONES.

Los planes de formación y mejoramiento profesional no deben valorar más los intereses de la empresa, que las necesidades de motivación y formación de sus trabajadores.

Las empresas deben concertar con los centros de educación universitaria presentes en su entorno bajo la premisa de mantener una política de formación permanente, que facilite una constante formación y mejoramiento profesional con un enfoque sistémico que permita crear bases de una cultura organizacional en constante desarrollo del talento humano.

La empresa como “PETROCABIMAS” deben planificar los programas de formación como una acción constante donde se aprovechen de las ventajas que brinda su entorno socio-educativo.

Los planes de carrera deben ser vistos como una anticipación al futuro, y no como necesidades que van surgiendo de manera improvisada o coyunturas pasajeras, por la falta de un modelo de planeación científicamente concebido.

Los planes de formación o planes de carrera deben constituirse en parte de la filosofía y valores de la empresa, cuya Misión-Visión este acorde con la necesidad de desarrollar una acción estratégica para garantizar la estabilidad de su recurso humano, su capacidad de crecimiento, expansión y productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Basagoiti, Manuel y Bru, Paloma (2012) La Investigación Acción Participativa como metodología de mediación e integración socio-comunitaria. Consultado el 26 abril de 2015 desde www.pacap.net/es/publicaciones/pdaf/comunidad/6/documentos_investigacion.pdf.
- Bunge, Mario (2014) La ciencia, su método y su filosofía, unidad de fundamentos y filosofía de la ciencia. Universidad McGill. Montreal, Canadá.
- Bruner, Jerome (1960). El proceso de la educación, publicación Universidad de Harvard, 26 páginas. Cambridge, Massachusetts, USA.

- Delaux, Hilda (2017) Modelo de gestión estratégica de RRHH en organizaciones del estado. Editorial: Redactum, Beau Bassin. Mauritius.
- Delgado de Colmenares, Flor (2001) Praxis educativa universitaria en Venezuela y su representación social, en Revista ciencias sociales, volumen 11. Facultad de ciencias económicas y sociales de LUZ. Zulia. Venezuela.
- Delval, Juan (2008) El desarrollo humano. Octava edición. Editorial: Siglo XXI de España editores S.A. Madrid. España
- Hurtado, Iván y Toro, Josefina (2007) Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios. Los libros de El Nacional. Editorial: CEC. S.A. Caracas. Venezuela.
- Kemmis, Stephen. McTaggart, Robin y Nixon, Rhonda (2014) La planificación de la investigación acción: hacer investigación de acción participativa crítica. Editorial: Singapore Springer. Singapore.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2009) Fortaleciendo competencias. Formación Continua. Colección Abriendo Espacios. Serie Saber y Hacer. No. 2. Brasil.
- Piaget, Jean (1987), Introducción a la epistemología genética. Editorial: Paidós. Barcelona. España.
- Plan de la Patria (2012) II Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación. Comando Carabobo. Caracas, Venezuela
- Pozo, Juan (2006) Teorías cognitivas del aprendizaje. Novena edición, Editorial: Morata S.L. Madrid. España.
- Schein, Edgar (1985). Cultura organizacional y liderazgo, publicación John Wiley and Sons [2017], Editorial: Hoboken, 5ta edición, New Jersey, USA.
- Stacey, Ralph (2014). La complejidad y la experiencia de valores, conflictos y compromisos en las organizaciones, Editorial: Routledge, Londres, Inglaterra.
- Vygotsky, Lev (1979), El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Biblioteca de bolsillo, Editorial: Critica. Barcelona. España.