

La potenciación de valores una necesidad de los profesionales en la comunidad.

Caridad Valdés-Pérez. Facultad de Cultura Física. Granma-Cuba.

Dagmara Ayala-Torres. Facultad de Cultura Física. Granma-Cuba.

Resumen:

El empleo enriquecedor de los valores en el desempeño profesional constituye prioridad e indicación de trabajo de la alta dirección del Estado cubano y el INDER. Contribuye al tratamiento de un aspecto significativo en cualquier sociedad, el problema del desempeño profesional y la alta competitividad de sus directivos y trabajadores a través del desarrollo de estrategias que favorezcan las oportunidades de perfeccionamiento, realización personal y bienestar del individuo; que es también uno de los objetivos declarados por la Organización Internacional del Trabajo para esta etapa.

Palabras clave: valores / estrategias.

Abstract:

The great use off the personality values in the professional acting constitutes a priority and an indication of work of the Board of the Cuban State and the INDER. Also because it contributes the treatment of a significant aspect of any current society, the problem of the professional acting and the high competitiveness of their directive and workers through the development of strategies that favor the opportunities of improvement, personal realization and the individual's wellbeing; that it is also one of the objectives declared by the International Organization of the Work for this stage.

Words key: value / strategies.

Introducción:

En un mundo tan competitivo, cambiante y complejo como el nuestro, las organizaciones deben ser dirigidas de forma eficaz para poder sobrevivir.

El papel de los valores en la dirección de una organización es decisivo, por lo que se requiere hacerlos efectivos, lo que significa convertirlos en una fuerza que impulse a la misma en forma eficiente hacia el logro de sus metas, y a las personas a su realización profesional y personal.

Los valores deben estar primero en las personas, en su práctica cotidiana, si tal cosa ocurre puede decirse que están en la familia, en la organización y en la sociedad. En sentido contrario, el sistema no funciona, al respecto Baxter, Esther (2003), planteó que los valores son "una compleja formación de la personalidad, contenida no sólo en la estructura cognitiva, sino fundamentalmente en los profundos procesos de la vida social,

cultural y en la concepción del mundo del hombre, que existen en la realidad como parte de la conciencia social y en estrecha correspondencia y dependencia del tipo de sociedad en que...se interactúa...".

Una sociedad o una institución pueden profesar determinados valores, pero eso no quiere decir que las personas los vivan realmente, lo cual es causa de muchas frustraciones y del prejuicio de que los valores son algo ideal, teórico, o un tema ético importante, pero no pasan de ahí, es por ello que precisamente se trata de demostrar que los valores son practicables, productores de beneficios para la organización, para la persona y para el medio social y constituyen una auténtica ventaja competitiva frente a quien no da esa prioridad a los valores. Fabelo Corzo, J. R. (1989), los considera como la significación socialmente positiva que poseen los fenómenos y objetos de la realidad, no cualquier significación, sino aquella que juega un papel positivo en el desarrollo de la sociedad.

Los valores en su práctica deben notarse en la productividad de la organización, en el ambiente de trabajo, en las relaciones humanas, en la forma de dirección, en la calidad del servicio, en el clima de confianza y credibilidad en las personas, en el estilo de dirección, en la forma de realizar el trabajo, en el manejo del tiempo, en el trabajo en equipo, en la amistad que genera el compañerismo, en el optimismo y buen humor que suaviza las asperezas normales de la vida profesional.

Esto quiere decir que, como consecuencia, deben mejorar los niveles de rendimiento, la gestión con calidad integral, el clima organizacional, la satisfacción de la gente y la proyección de la organización, para el gobierno, las fuerzas armadas, las empresas, organizaciones o instituciones.

Para convertir los valores en una ventaja competitiva hace falta, entre otras cosas: propiciar el desarrollo de los individuos a través de su ejercicio personal, aprender a aplicarlos en el trabajo profesional, generar un sentido de compromiso y pertenencia basado en la participación y crear una cultura de calidad, servicio, compromiso, respeto, justicia y equidad.

De lo que se infiere que en el nuevo milenio la organización que quiera sobrevivir a un mundo tan cambiante, debe elaborar estrategias de desarrollo humano y organizacional que tiendan a crear una cultura basada en valores, pero no basta con tenerlos definidos o fijados, es indispensable verlos convertidos en hábitos operativos arraigados en las personas, para que de verdad puedan ser una herramienta de trabajo. Se trata de ver quién logra que su servicio o su producto sea mayormente fruto de la vivencia auténtica

de valores que hacen a las personas más productivas, como la creatividad, la innovación, la responsabilidad, la iniciativa, la sinergia del trabajo en equipo y el liderazgo compartido y participado.

La fuerza desencadenante de la vivencia organizada de los valores, no sólo es una herramienta de trabajo para quien los practica sino que contribuye decidida y ejemplarmente a que, a nivel social, la preocupación y la conciencia sobre la importancia de los valores se convierta en una realidad sólida.

Contar con una estrategia de valores es encontrar soluciones a muchos problemas y crear el compromiso de su cumplimiento.

Desarrollo:

En las indicaciones del INDER se establece, entre los aspectos esenciales de trabajo de los Combinados Deportivos Comunitarios: “Desarrollar estos como la institución de base del sistema deportivo cubano, correspondiente a la demarcación territorial del Consejo Popular y con un modelo pedagógico abierto que propicie la incorporación gradual de toda la población, de acuerdo con sus necesidades e intereses por las actividades físico- deportivo-recreativas.”

El cumplimiento de estas indicaciones convierte a la actividad física en la comunidad en una alternativa de su desarrollo, al poder ser asumida por cualquier grupo etario y sustentarse en formas prácticas de incorporación de los amplios sectores, capaz de estimular la generación de nuevas propuestas participativas, dado a su forma lúdica, recreativa, educativa e instructiva; cristianizándola como un vehículo efectivo, dirigido a fomentar el goce como garantía de la socialización de los sujetos en una parte importante de la producción física y espiritual.

Estas investigaciones han resultado significativas para enriquecer e integrar los conocimientos de diferentes campos, que al aplicarlos al estudio que se realiza resultan de gran utilidad, sin embargo hay que significar que en la búsqueda realizada no se han encontrado investigaciones que de manera particular investigue el fortalecimiento de los valores profesionales para el adecuado desempeño laboral en directivos y trabajadores del organismo INDER y en particular de los combinados deportivos.

Si se considera que el desempeño de los profesores en la comunidad incluye un comportamiento vinculado con el sistema de normas y principios morales que rigen en nuestra sociedad y constituyen expresión concreta de la educación en valores, resulta medular entrenar la conducta, de estos profesionales. Y es evidente que para lograr ese desempeño, la educación en valores es una eficaz herramienta, desde lo individual, desde las particularidades de cada sujeto.

En el combinado deportivo comunitario en el tratamiento teórico a los valores por la organización se manifiestan insuficiencias, las que se acentúan en la siguiente dirección: en la estrategia de valores diseñada por la organización existen limitaciones en cuanto a la determinación de la identidad de comportamiento de los directivos, los metodólogos, profesores y demás personal, en la misión del combinado los valores a desarrollar no están explícitamente definidos, no hay percepción por parte del colectivo de la historia del trabajo del combinado y los valores definidos no constituyen vivencias ni se convierten en creencias de trabajadores y directivos pues generalmente emanan del organismo central, los valores a desarrollar no surgen de la propia organización ni de la cultura del grupo de trabajo de la organización sino que están en correspondencia con lo establecido de forma general por el INDER, sin tener en cuenta el grupo y el lugar de trabajo, la estrategia de valores se ha convertido en algo rutinario y repetitivo pues no emana de sus necesidades y cultura.

También en el orden práctico se manifiestan insuficiencias que se enmarcan en el Combinado Deportivo Comunitario con la praxis de negatividades que se concentran en: Problemas relacionados con el liderazgo, por desconocimiento de los métodos modernos de dirección utilizando las formas tradicionales, falta de retroalimentación a los trabajadores sobre los resultados de la organización, no siempre se ponen en práctica los conocimientos adquiridos en cursos y entrenamientos, bajos niveles de aprovechamiento laboral, falta de un enfoque de dirección hacia la calidad total ,falta de un sistema de reconocimiento que responda a la cantidad, calidad y responsabilidad de trabajo, dirigentes y trabajadores poco capacitados en las actividades físico-recreativas comunitarias falta de información sobre gustos, necesidades y preferencias de los usuarios del combinado deportivo ,escasa comunicación interpersonal.

Para resolver estas dificultades, Las acciones se orientan hacia aspectos básicos, que se materializa cuando:

Se aprovechan todas las potencialidades de las diferentes esferas de actuación del profesor en la comunidad para fortalecer los valores empatía, tolerancia e identidad, aportando conocimientos, promoviendo reflexiones, tomando modelos de personalidades de la historia, la ciencia, la cultura de servicio a la humanidad, de modestia y de convivencia, se organizan las actividades de auto preparación en una combinación eficaz de lo individual y lo colectivo de manera que propicie la responsabilidad, la independencia y el esfuerzo individual con la cooperación, solidaridad, que evidencie el valor de la unidad, propiciando la mejora de la capacidad

reflexiva, y la crítica, auto valorativa de manera que conceptualicen, problematicen los valores, se apropien de ellos y actúen como reguladores de su conducta, priorizando la autorregulación moral, creando un ambiente laboral donde el valor funcione, como verdadera coeducación y de convivencia ciudadana, desarrollando habilidades socializadoras de colaboración, negociación, de solución de conflictos de manera pacífica ,desarrollando la capacidad de estructurar la conducta hacia los objetivos del combinado y se esfuercen por conseguirlos, lo que contribuye a la construcción de una identidad diferenciada, con una adecuada autoestima y logra involucrar a los profesores en proyectos de vida orientados al mejoramiento humano.

Los objetivos deben llevar a:

1. Desarrollar la capacidad reflexiva, crítica, la autovaloración objetiva de la conducta propia y la ajena.
2. Lograr una interiorización de los valores de manera que regulen sus relaciones sociales y su conducta.
3. Lograr que los profesores sean sujetos activos de su propia transformación mediante la participación activa y el protagonismo en el plano individual y de sus organizaciones en el contexto laboral como ejercicio de su actividad como educador a través de las actividades físico-deportivo-recreativas comunitarias.

Para el desarrollo de la educación en valores y por tanto fortalecer los valores hay que utilizar.

Los procedimientos generales, deben personalizar el proceso, centrado en el ser humano, en sus problemas, hacia un mejoramiento humano sin perfeccionismos, no imposición heterónoma de valores y normas, propiciar un clima de reflexión, crítica abierta y desprejuiciada, de confianza, donde el valor funcione, que facilite el proceso de interiorización de los mismos como vías para lograr su papel regulador, educar desde la cotidianidad del desempeño laboral, a partir de las condiciones concretas de los distintos contextos en que se desenvuelve el profesor en la comunidad aprovechando todas las posibilidades de la educación incidental para promover la reflexión en situaciones concretas del macro laboral.

Evitar el mecanicismos, esquematismos, por errores cometidos, características u otros, comprometer, involucrar al sujeto (profesores) hacia el cambio, el perfeccionamiento humano como condición del cambio, de acuerdo a las exigencias que la sociedad le traza a la labor del profesor de actividades físico-deportivo-recreativas en la comunidad ,partir de la unidad de contrarios valor-anti valor para desarrollar una opinión pública de rechazo al anti valor y la conducta anti valiosa, vinculación de los presupuestos

esenciales de los valores identidad, tolerancia y empatía con los de igualdad, justicia social y dignidad humana en la solución de los problemas del hombre que se concreta en la comunidad en la solución de los problemas de los sujetos que son usuarios de la actividad física en la comunidad.

Para el logro de tales propósitos se aplicó el siguiente sistema de acciones:

Las modalidades de taller que se utilizaron en la metodología se manifiestan a continuación:

Sesiones de familiarización o sensibilización con la problemática a tratar. En ellas se exploraron los conocimientos y opiniones de los participantes en torno al tema central de los talleres, así como preocupaciones u obstáculos que pueden limitar su comprensión.

- Estudio y análisis de documentos de carácter normativo, metodológico permitió una significación teórica o práctica para el tratamiento del problema.
- Análisis y profundización en los problemas que se presentan, a través de las experiencias del colectivo, que posibiliten alcanzar un nuevo enfoque u óptica de solución desde el saber común.
- Presentación y discusión de estudios de casos, que propician la identificación de sus problemas, causas y posibles soluciones.
- Socialización de los resultados alcanzados en las actividades desarrolladas en un período determinado.
- Modelación de planes de acción o estrategias, que permitan la intervención pedagógica en relación con el caso.
- Evaluación del nivel alcanzado por los participantes, en cuanto a los conocimientos, además de la motivación e interés por la actividad.

En estas sesiones de trabajo y para aprovechar las potencialidades de los talleres en función de la educación en valores, pueden emplearse diversas técnicas participativas de las que comúnmente se utilizan, para dinamizar el proceso de enseñanza aprendizaje y estimular el surgimiento de ideas nuevas y vías de solución a los problemas, sobre la base del respeto al criterio ajeno.

Entre ellas se utilizan: lluvia de ideas, juegos de roles, Phillips 6-6 y otras con mayor grado de especificidad y coincidencia con el tema, como el uso de situaciones dilemáticas y la clarificación de valores, en combinación con el debate de películas y las lecturas comentadas.

Conclusiones:

1- La formación de valores para el desempeño profesional de los trabajadores del combinado deportivo comunitario, se logra si se consolida, una adecuada instrumentación de los valores mediante una estrategia sustentada en la relación valores desempeño profesional.

2- La estrategia, se constituye en un instrumento destinado al trabajo de transformación educativa y a la búsqueda de un perfeccionamiento institucional, que conduce a la implementación de un sistema de actividades que promueven el intercambio permanente: desde lo formativo se instrumentan talleres, conferencias, seminarios; cuyas bases teóricas posibilitaron la validación de la misma.

Citas y notas:

1- Esther Baxter Pérez. (2003). La educación en valores en la escuela, Tarea principal de la familia y la comunidad. Conferencia en Pedagogía 2003. Soporte magnético.

2- José Ramón Fabelo Corzo. (1989), Practica Conocimiento y Valor.

3- A. Cuesta Santos. (2001). Gestión por competencias. La Habana, Editorial Academia.

4- Salvador García. (1997). La Dirección por valores.

5- Nancy Chacón Arteaga. (1999). El diagnóstico integral. Un instrumento de la labor educativa. Material mimeografiado.