

La formación de los profesionales en mejoramiento profesional y humano para el desarrollo de la cultura organizacional en una institución universitaria

VANESSA PANESSO PATIÑO¹, LIDISBET CARDOSO CAMEJO²,
 FELIBERTO ACOSTA SALGADO³, RAMIRO MARCIAL MORENO SÁNCHEZ⁴.

¹Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona", Institución Universitaria "Antonio José Camacho", Colombia.

²Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona", Relaciones Internacionales, Cátedra de Educación Avanzada, La Habana, Cuba.

³Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona", La Habana, Cuba.

⁴Hospital "General Calixto García", La Habana, Cuba.

RESUMEN

Objetivo: mostrar los resultados de una estrategia pedagógica de mejoramiento profesional y humano de los actores de una institución para el desarrollo de la cultura organizacional en una Institución Universitaria, resultado de una tesis doctoral en Ciencias Pedagógicas.

Métodos: se utilizaron métodos teóricos y empíricos y se procesaron los resultados estadísticos de forma descriptiva e inferencial.

Resultados: permitieron conocer si la estrategia aplicada por medio de los resultados de la observación al desempeño fuera satisfactorio mediante los instrumentos aplicados.

Conclusiones: los resultados fueron satisfactorios y se observó las relaciones con los conceptos de mejoramiento profesional y humano, cultura organizacional y pedagogía.

Palabras clave: cultura organizacional; mejoramiento profesional y humano; pedagogía.

INTRODUCCIÓN

El mejoramiento profesional y humano visto desde la teoría de la Educación Avanzada se hace relevante para el desarrollo de la cultura organizacional, siempre identificando al ser humano como centro de desarrollo de toda institución.

Según Añorga (2015), "debemos ubicar a la pedagogía como ciencia en el contexto actual y, muy especialmente, en las tendencias que se producen en nuestra región latinoamericana, que pasó de las insostenibles ideas de los años 60-70 aún mucho más refinado tratamiento en la actualidad; sin embargo, sus objetivos esenciales no han variado y mezclan inteligentemente diferentes enfoques y puntos de vista para edulcorar sus propósitos (1).

Según Morles (1996) muchos de estos poseen acabados aparatos conceptuales, sistemas de leyes y regularidades, resultados científicos validados y sistemas de evaluación muy eficientes, pero pretenden fortalecer posiciones políticas neoliberales que separan la filosofía de la pedagogía y la despolitizan en su desempeño, buscando alternativas para elevar el espíritu individualista (2).

En este contexto, nos preparamos para afrontar y demostrar en el plano teórico-práctico el valor de la concepción marxista-leninista, del materialismo dialéctico, de la teoría del conocimiento en el proceso de formación y educación permanente de los recursos humanos, en correspondencia con las condiciones históricas concretas en que nos desenvolvemos.

Es por eso que resulta de vital importancia el estudio de las anteriores premisas que encierran corrientes, enfoques, tendencias que nos permiten sustentar coherentemente la exposición de nuestras ideas, pero no en forma repetitiva, sino consciente y profunda; al respecto, Añorga (1997-2015) manifiesta lo siguiente:

El carácter social de la educación: Las diferentes teorías de la enseñanza y las teorías educativas están condicionadas a la interpretación del papel de la educación en la formación de las nuevas generaciones como continuadoras de las ideas vigentes y predominantes en plena correspondencia con las necesidades de esa sociedad en cuestión. Habitualmente, en la letra de las constituciones, decretos y leyes donde se plasma ese encargo social, se evidencian hermosos propósitos, que, sin embargo, no se aplican (3).

En las distintas formaciones económicas y sociales existieron estructuras o formas de enseñanza que han incluido desde la observación y la imitación hasta la adquisición y la producción de nuevos conocimientos, adecuándose así a las exigencias sociales; por tanto, la educación está sujeta a los cambios que ocurren, en primer lugar, en el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción, en las necesidades de la sociedad, en la riqueza espiritual de esta, en sus tradiciones culturales, así como en su nivel educacional y, como es natural, en el desarrollo de las ciencias y la tecnología en la sociedad del conocimiento que se conforma actualmente.

Se encuentra diferentes definiciones y perspectivas sobre el concepto de Cultura Organizacional en los cuales Zapata

y Rodríguez (2008) cita a tres importantes autores que se destacan como principal referente en los inicios de los años 70, a Rocher (1977), quien señala que la cultura organizacional es un conjunto unido de formas de pensar, de sentir y de actuar que son aprendidas y compartidas por una diversidad de personas. Ouchi (1981) quien plantea que la tradición y el clima constituyen la cultura de una compañía. Smircich (1983) quien indica que la cultura organizacional es una posesión, un conjunto bastante estable de supuestos dados por sentados, significados compartidos y valores que forman una especie de escenario para la acción.

Desde otro punto de vista Zapata y Rodríguez (2008) y Gálvez y Pérez (2011) citan a Schein (1970 y 1988) destacando su trabajo como uno de los principales autores de lo organizacional, en donde su concepto de cultura organizacional se asocia a comportamientos observados en forma regular en la relación entre individuos, como son el lenguaje y los rituales, las normas que se desarrollan en los grupos de trabajo, los valores dominantes y las reglas de juego aceptados por una organización, el ambiente o clima que se establece en la distribución física de sus miembros y la forma en que estos se relacionan con terceros (4).

También encontramos algunos conceptos más recientes sobre cultura organizacional, que se define como el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización. Es el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. Una cultura puede existir en toda la organización, o en una división, filial, planta o departamento de ella. Esta idea de cultura organizacional es algo intangible, puesto que no se puede ver ni tocar, pero siempre está presente, y como el aire de un cuarto, envuelve y afecta todo cuanto ocurre en la empresa. (Guizar, 1998).

Añorga (2013) afirma que en la Cultura Organizacional debe tenerse en cuenta la formación básica y especializada y las habilidades que ambas producen. Un modelo ideal: de maestros, profesores, tutores, gestores y ejecutores, que se debe alcanzar. Como primer aspecto, se quiere insistir, en que educar no se limita al proceso escolar de enseñanza-aprendizaje, y siempre tiene que vincularse con la lucha de las ideas, amplía los horizontes, eleva y aclara la inteligencia, forja voluntades (5).

No hay ninguna obra grande que hayan hecho los hombres sin el sustento de un sólido sistema de valores éticos, no es mística, es la sencilla lección de la historia. Por tanto, la educación es dirigida a todos los recursos humanos, para que sean capaces de transformar el entorno. De ahí la necesidad, los motivos, los objetivos, que mediante el proceso de actividad y comunicación, logre mediante acciones, operaciones y hábitos, lo que conduce a diferentes niveles del conocimiento y la sistematización en el plano intelectual y en el plano manual, para asimilar los conocimientos, alcanzar modos de proceder, incorporando la información y operar con ella; logrando el dominio de un complejo sistema de acciones psíquicas y prácticas

necesarias para una regulación racional de la actividad a partir de los conocimientos y hábitos que posee.

Añorga (2013) confirma que un modelo ideal para el desarrollo de la cultura puede ser, el ejemplo en síntesis que a continuación se expone:

Profunda convicción sobre las ideas que expone, con pleno dominio sobre el tema que trata, vinculando la teoría con la vida misma cotidiana, convirtiendo la teoría en guía para la acción pero atendiendo cuidadosamente cada una de sus intervenciones, siendo crudo y fogoso en su expresión y sin cansarse de insistir en no traducir las ideas en consignas estereotipadas, sino en trabajo de aclaración, explicación, contenido y sentimiento, con irritación, indignación y pasión, cuando la situación lo requiera, mostrando siempre el camino y el método de cómo lograr el propósito entre otras ideas, sobre la educación y la importancia de mantener en la escuela su acepción más amplia como institución social vinculada a los órganos locales.

Según Añorga (2014) la pedagogía general establece las bases generales de la educación, la instrucción y la enseñanza, conceptos importantes para el desarrollo de la cultura organizacional. El propio desarrollo de la pedagogía condujo a esferas del conocimiento pedagógico relativamente independientes, como la teoría de la enseñanza, de la educación, de la administración escolar, de la historia y de la pedagogía comparada y, más recientemente, de la teoría de la educación avanzada.

Por consiguiente, la teoría de la enseñanza (didáctica) es parte de las ciencias pedagógicas y adquiere en la actualidad rasgo de ciencia independiente con su objeto específico, que son los procesos de instrucción, enseñanza y educación; de esta forma, no debe estudiarse aisladamente de la teoría de la educación.

Según Añorga (2015), la sociedad contemporánea se desenvuelve dentro de múltiples problemas económicos y sociales: la agresión constante contra el hombre, no se garantizan los derechos básicos (educación y salud), entre otros.

La fuente de ingreso de los hombres al mundo de la ciencia y la tecnología se encuentra disminuida por estos sencillos análisis, limitándose a un reducido porcentaje de los recursos humanos del país, de los cuales, solo una parte logra la profesionalidad necesaria.

Según Valcárcel (1998) conjuntamente con esta objetiva situación, el desarrollo de la ciencia y la tecnología se ve lastrado por otros muchos problemas de índole material, organizacional, y sobre todo, de pre-paración de su posible potencial humano (6).

No obstante, en el plano teórico se reconoce que los pueblos que no cuentan con un aparato científico-técnico productivo, propio y moderno no son realmente independientes y reafirman que la competencia en el mundo actual se sustenta en los conocimientos.

Se propone acometer las siguientes acciones:

Primero: Urgencia de integración de nuestras culturas, nuestros valores, nuestros conocimientos, nuestras destrezas y nuestra identidad.

Segundo: La formación de maestros y profesores como multiplicadores del conocimiento y desarrolladores de competencias y actores fundamentales en la cultura organizacional de toda institución.

Tercero: La formación de científicos y de un pensamiento técnico creador y tecnológico en los recursos humanos, cualquiera que sea el segmento laboral.

Cuarto: Generar y validar nuestro propio modelo pedagógico, auténtico y enriquecido por la práctica internacional y por nuestra propia práctica educativa.

Las principales acciones que proponemos deben ser objeto de estudio y centro de la actuación de la comunidad científicapedagógica de nuestros pueblos:

El enfoque filosófico, la visión del mundo del investigador para lograr el estudio de las regularidades, principios y leyes de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento, debe partir de diagnosticar los problemas y necesidades para determinar las acciones educativas.

Por consiguiente, urge el rediseño del currículo de los programas académicos en general en función de:

- Enseñar a aprender.
- Establecer la investigación como invariante del conocimiento.
- Situar al hombre y sus competencias en el centro del currículo.
- Proponer alternativas de solución a los problemas y para el propio desarrollo de la cultura organizacional.
- Dinamismo en la educación superior para adaptarse a los problemas contemporáneos y la misma transformación en su cultura organizacional.
- Masa crítica de investigadores que produzcan hallazgos de punta en un área del conocimiento y que estos puedan ser transferidos a la práctica social y productiva.
- Sector productivo y de servicio consciente de la necesidad de introducción de resultados.
- Sector financiero con capacidad y noción de inversión.

Otro aspecto importante en la actualidad es la preparación de los directivos del sector de educación. El profesional de la educación debe formarse con un perfil amplio, capaz de satisfacer las demandas actuales del desarrollo científico y de los mismos problemas de los maestros.

En la actualidad, la preparación de los directivos y profesionales en el mundo se ve limitada por intereses que satisfacen las necesidades de los diferentes sistemas políticos y, en consecuencia, de políticas escolares.

Según Añorga (2011) la pedagogía, para su enseñanza en los diversos centros, abarca en su contenido a la enseñanza general, a la especializada y a la profesional-pedagógica.

Estos contenidos varían en los diferentes sistemas e, incluso, dentro de los propios países como consecuencia del tratamiento de los contenidos, por tanto, se recibe un maestro utilitario muy especializado en una o dos materias, pero desentendido del resto, o un maestro preparado en todas las materias con una alarmante superficialidad.

La complejidad de los problemas actuales de los sistemas educativos, las exigencias de orientación-contenido y las formas de organización de la educación de la sociedad moderna se resumen en:

- Número cada vez más elevado de profesores.
- Suma considerable destinada al financiamiento de esta compleja empresa.

Es una obligación resolver los problemas del sistema educativo dado el auge del progreso y la necesidad de formación de profesionales de la educación; es menester que se conjuguen estos rasgos enunciados anteriormente, puesto que la comunidad mundial sí se preocupa por estos aspectos; ejemplos de dicha preocupación son los siguientes:

- Uno de los capítulos esenciales de la bibliografía pedagógica moderna es la formación de profesores.
- En los anuarios internacionales de la educación pública es tema obligado por la OIT que cada país presente a la Conferencia Internacional de Instrucción Pública.
- En la UNESCO, la división de formación de profesionales es una de las que más actividades operativas en el terreno tiene.
- El estudio del docente, aprobado por la UNESCO y la OIT conjuntamente, es uno de los documentos más logrados de definición y defensa profesional de los últimos años.
- Y, por último, la organización de centros superiores que acometen a la vez investigaciones interdisciplinarias acerca de la educación y la formación docente es un hecho destacado de la política de última hora (7).

METODO

El método utilizado para este trabajo como resultado de una tesis doctoral es el de la estadística descriptiva, cualitativa e inferencial, donde se utilizó métodos teóricos y empíricos. En los métodos teóricos se utilizó el análisis documental para conocer el estado de la Institución, el histórico lógico para conocer la evolución del concepto de mejoramiento profesional y humano y de cultura organizacional, la sistematización para poder organizar a los autores citados. Entre los métodos empíricos se utilizaron los métodos de observación al desempeño.

Se determinó la variable y las dimensiones por medio de la parametrización, del cual se determinó la variable cultura organizacional y las dimensiones, las cuales son valores, identidad, comunicación, interacción con el medio y relaciones interpersonales. Dimensiones también cualitativas y descriptivas.

RESULTADOS

La figura 1 muestra los resultados de la observación al desempeño profesional de los docentes directivos de la Institución Universitaria Antonio José Camacho (UNIAJC) donde evalúan cinco dimensiones y 25 indicadores que se representan en una distribución de frecuencia porcentual en escala nominal, en la que aparecen cinco clases o categorías tales que cada elemento pertenece a una y solo una categoría o clase.

Como se puede apreciar en la gráfica la totalidad de los indicadores y por ende de las dimensiones de la variable objeto de estudio se comportaron en un nivel alto luego de aplicada la propuesta. La valoración de los resultados del cambio ocurrido en el mejoramiento profesional y humano de los actores de la institución universitaria Antonio José Camacho para el desarrollo de la cultura organizacional que participaron en la estrategia pedagógica, son positivos en la mayoría de los ítems y en la generalidad de las dimensiones, lo que expresa que si se aplica la estrategia pedagógica propuesta, entonces se contribuye al mejoramiento profesional y humano de los actores de la institución universitaria Antonio José Camacho para el desarrollo de la cultura organizacional.

El estudio permitió observar que las instituciones educativas se encuentra una subcultura muy marcada y con rasgos muy diferenciadores e independientes del resto de las organizaciones y está conformada por los docentes como un sector muy fuerte e independiente en sus características, los cuales presentan una forma de pensar, analizar y actuar muy peculiar, la cual no se asemeja en ningún sentido a la de otros colegas en diferentes puestos de trabajo. Es por esto que el análisis cultural debe hacer un breve detenimiento en este punto, ya que es de vital importancia analizar cómo es la caracterización de la subcultura de los docentes para poder crear estrategias que permitan alinearlos con los objetivos de la institución como factor clave de éxito en los procesos educativos y pedagógicos.

Sobre la Educación Avanzada aplicada en la cultura organizacional abarca la educación de todos los recursos laborales, persiguiendo producir conocimientos y buscar alternativas para mejorar el comportamiento de los recursos humanos y actuar como agente transformador de la sociedad por su un fuerte sentido humanitario, sitúa al hombre como centro del proceso y permite que desde sus intereses y teniendo en cuenta los aspectos motivacionales, se propicie el desarrollo de la cultura organizacional.

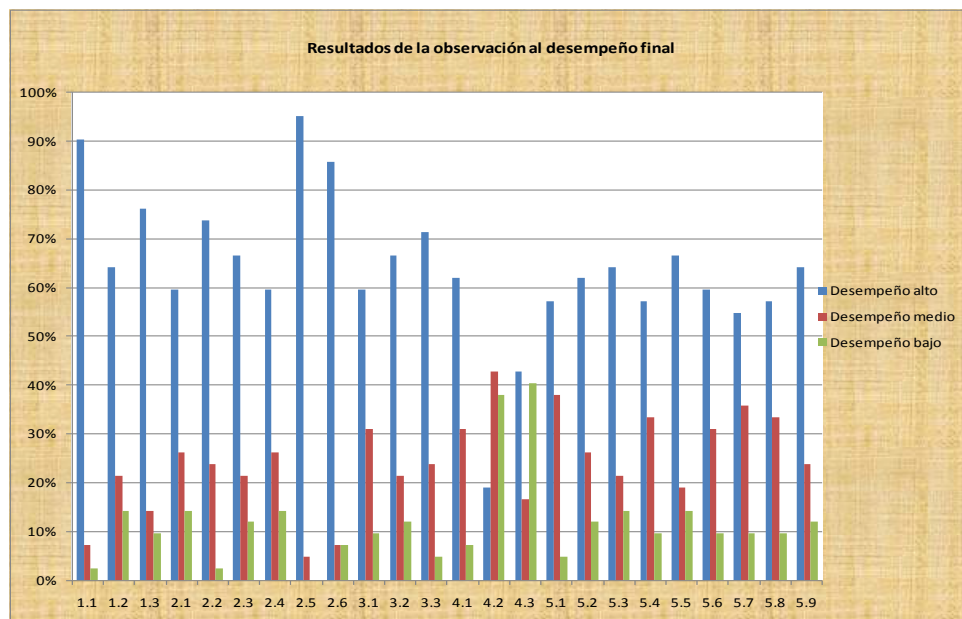


Figura 1. Resultados de la observación al desempeño profesional de los docentes directivos de la Institución Universitaria Antonio José Camacho (UNIAJC).

CONCLUSIONES

Según las autoras algunas consideraciones extraídas del estudio bibliográfico y de nuestras propias investigaciones y vivencias caracterizan la preparación de los recursos humanos en Colombia y en Cuba.

A pesar de los avances logrados, no se alcanza la necesaria elevación de la calidad de la formación de técnicos de nivel medio y superior, lo que actúa como un elemento limitante en los logros de la capacitación, superación o mejoramiento profesional.

El impacto social de la educación superior y de postgrado aún es débilmente identificado, esencialmente por la insuficiente instrumentación científica de los indicadores que permiten evaluar los resultados en términos de incremento de la producción, calidad del trabajo y bienes espirituales.

Los trabajos de cultura deben realizarse a profundidad con un estudio de los grupos, sectores o áreas, afirmando que no existe una sola cultura en cada institución si no que esta es el resultado de la suma de diferentes subculturas, que se sectorizan por rasgos y características individuales en la población.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Añorga J. (2002). *La teoría de los sistemas de superación. (Material docente en soporte digital)*. Sucre, Bolivia: Universidad de Sucre. (www.biblioteca.idict.vellador).
2. Morles V. (1996). *Hacia una teoría sobre la Educación Avanzada. En: Universidad, posgrado y Educación Avanzada*. Caracas, Venezuela: CISEA. UCV.
3. Añorga J. (2012). *La Educación Avanzada y el mejoramiento profesional y humano. (Tesis doctoral)*. La Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona.
4. Zapata A. Rodríguez A. (2008). *Gestión de la cultura organizacional: bases conceptuales para su implementación*. Colombia: Universidad del Valle.
5. Añorga J. Valcárcel N. (1996). *Profesionalización y Educación Avanzada. (Material docente en soporte digital)*. La Habana: CENESEDA- ISPEJV. (www.cujae.edu.cu)
6. Valcárcel N. (1998). *Estrategia interdisciplinaria de superación para profesores de ciencias de la enseñanza media. (Tesis doctoral)*. La Habana: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
7. Añorga J. Valcárcel N, Toro AJ, Ching LA. (2005). *Relación idea a defendervisión horizontal de la tesis académica*. La Habana: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.

The training of professionals in professional and human improvement for the development of organizational culture in a university institution

ABSTRACT

Objective: to show the results of a pedagogical strategy of professional and human improvement of the actors of an institution for the development of the organizational culture in a University Institution, re-sult of a doctoral thesis in Pedagogical Sciences.

Methods: theoretical and empirical methods were used and the statistical results were processed descriptively and inferentially.

Results: they allowed to know if the strategy applied by means of the results of the observation to the performance were satisfactory by means of the applied instruments.

Conclusions: the results were satisfactory and the relations with the concepts of professional and human improvement, organizational culture and pedagogy were observed.

Keywords: organizational culture; professional and human improvement; pedagogy.