

EL DESARROLLO SUSTENTABLE SOSTENIBLE, DESDE LOS NUEVOS PARADIGMAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Autores: *Flor Maria Masache Castillo¹, Guillermo Augusto Ochoa Hidalgo², Irene Sánchez González³*

Institución: *Universidad Técnica de Machala.*

Introducción:

Hoy en día el ser humano, desde el Neolítico se ha tenido que amoldar a los cambios, de cada época, que le ha tocado vivir. Como nadie elige la época en la que vive, las personas flexibles tenemos más oportunidades de seguir siendo empleables durante toda nuestra vida laboral, mientras que los rígidos, los cómodos y los lentos pierden empleabilidad en cada cambio social, económico o tecnológico que tiene lugar. En este momento, acabamos de entrar en una nueva era, la de las Redes Sociales, en un cambio de paradigma que cambiará nuestra forma de vida, nuestras actitudes laborales y quien sabe cuántas cosas más.

Hay que estar siempre dispuestos a navegar hacia el puerto que más nos convenga, siempre que tengamos las competencias necesarias para añadir el suficiente valor con nuestro trabajo, bien por cuenta propia, bien por cuenta ajena. En el microeconómico o privado, la Flexiguridad consiste en promover y facilitar la polivalencia de los trabajadores en una empresa, intentando preservar en todo momento, los puestos de trabajo, aún a costa de reducir el salario en tiempos difíciles.

En el panorama actual, el contexto social, así como las necesidades educativas se hace énfasis en la formación y el desarrollo de competencias profesionales. Estas son abordadas desde la dimensión académica en donde sin duda, resulta relevante el plano curricular.

El elemento clave en la dimensión organizacional lo constituye la gestión educativa de alto desempeño, en la que deben promoverse líderes transformacionales para la coordinación y organización del pregrado y posgrado. Sin embargo, es importante indagar si las instituciones en la práctica educativa, pueden integrar todos los elementos de cada una de las dimensiones, qué implica para ellas realizar estos esfuerzos y por ende cual es el

impacto en la reformulación de la práctica docente y en el aprendizaje de los alumnos, porque sin duda en el plano del discurso las cosas pueden ser ideales, pero la práctica es diferente.

Desarrollo

Históricamente, en las instituciones educativas se han preocupado más por desarrollar y reforzar las capacidades intelectuales de los alumnos que otras capacidades, porque existe el paradigma, que a mayor coeficiente intelectual, se es más capaz de aprender y poner en práctica las actitudes y aptitudes adquiridas, de algún modo esto es algo cierto, a mayor capacidad intelectual, mayor capacidad para aprender o adquirir esos conocimientos o desarrollar esas habilidades. Sin embargo, existen casos en que los ejecutivos, a pesar de ser muy capaces e inteligentes no son promovidos, entonces surge la pregunta obligada ¿por qué existirán estos casos en que las personas verdaderamente capaces intelectualmente, no tienen el mismo crecimiento y desarrollo profesional que otros?, esto es, los promocionados con menos nivel y aún más, hasta con menos nivel de conocimientos técnicos que los primeros, entonces, ¿en que se basan los gerentes para promocionarlos? Seguramente tienen otras características distintivas que les crean valor y les dan ventajas comparativas y desde luego, como consecuencia, ventajas competitivas al momento de que el jefe toma la decisión de quien será promocionado o electo para algún beneficio en particular.

El proceso educativo permite contextualizar y desarrollar acciones en función de los planes de estudio, programas, práctica docente, los roles que desempeñan cada uno de sus actores.

Así, un modelo educativo es pues, un arquetipo que “modela” la acción. En particular, el modelo educativo nos dice cómo deben ser los programas y qué principios deben seguirse en su diseño debiendo tener como características imprescindibles la flexibilidad y el dinamismo. Es por ello que las instituciones desarrollan, implementan, particularizan e instituyen modelos educativos según sus propias condiciones, contextos, necesidades, visiones y perspectivas.

Es importante lo que señala Ocaña (2010): la función de la investigación educativa no radica en solo identificar y resolver problemas, sino más bien, en dar a la sociedad estrategias que

le permitan ir avanzando y mejorando cada vez más en los diversos ámbitos educativos, distinguiendo y jerarquizando a los implicados, pero siempre con miras al aseguramiento del éxito académico.

El elemento necesario en la animación cultural, para la consecución de este objetivo, es la comunicación, la difusión, entendida como acción. Acción para acercar al histórico-artístico y cultural de un pueblo a sus habitantes. Acción para relacionar a los destinatarios con el arte, Acción para rescatar la cultura de los espacios vacíos y ponerla en circulación. Acción para acompañar a la comunidad con sus manifestaciones culturales y proponerles caminos de creatividad.

Desde el término democratización cultural, la animación pasa a ser una mediación entre el arte y los destinatarios, un instrumento útil de difusión cultural para que la gente se aproveche del acervo cultural común de la comunidad, o la menos que pueda ponerse a su alcance.

En cambio desde la perspectiva de la democracia cultural, el animador no tiene la función de trasvasar valores culturales, sino de potenciar la participación y creatividad de la gente y la búsqueda de nuevas formas de expresión cultural.

Existen determinados factores que inciden de manera importante a la hora de determinar las grandes tendencias de evolución de las acciones culturales y socioculturales, de los que se puede destacar los siguientes:

- Caracterización de esta sociedad como sociedad programada: fuerte control desde los poderes del Estado, que se inmiscuye más en la vida de los sujetos.
- Caracterización de una sociedad industrial avanzada o sociedad postindustrial, con un proceso de tercerización creciente, con la aparición de nuevas profesiones y la configuración de una nueva cultura productiva. También la transformación del concepto de consumo, tal y como se entendía en la sociedad industrial.
- Caracterización de una sociedad generalizada. Desarrollo de la idea de cultura de masas, en la medida que esta se ha convertido en proveedora de los grandes mitos conductores del ocio, de la concepción del tiempo libre.
- Aparición de un modelo de organización de la sociedad a partir de nuevas estructuras de distribución económica. Esta nueva distribución de la renta tiene una

amplia repercusión en el orden social, al provocar la emergencia de la denominada sociedad de los tres tercios, sociedad caracterizada por una progresiva marginación global, económica, cultural, social y educativa por parte de un sector, 1/3 se dice, que no puede acceder a los niveles socioeconómicos de los otros 2/3 de la sociedad, y por ende a los niveles culturales o sociales que estos 2/3 de la población disfrutaban.

En ese repensar y revisar todo lo nuestro, surgió la necesidad de ajustar los Planes de Trabajo Pedagógicos con nuevos contenidos, esto nos obligó a:

- Generar material didáctico de apoyo al alumnado, acorde con los nuevos.
- saberes que estábamos incorporando.
- Revisar las estrategias y actividades reales a los nuevos paradigmas.
- re-escribir casos de estudios y guías de trabajos prácticos.

Así surge este trabajo, el que en un principio fue creado para uso interno de nuestra cátedra y que ahora les acercamos con la intención de compartir nuestra experiencia y así, enriquecernos mutuamente.

Desde el momento en que se inicia un proceso de reclutamiento y selección de ejecutivos, éstos son sometidos a una serie de pruebas psicométricas cada vez más sofisticadas, que buscan determinar o detectar no sólo la capacidad intelectual, sino otras habilidades las cuales de alguna forma deben complementar la primera y que resultan necesarias para un mejor desempeño profesional, entre otras cualidades o habilidades se busca que el candidato tenga la habilidad de dirigir grupos de trabajo, integrar e integrarse en equipos para tomar decisiones y resolver problemas en forma efectiva y creativa; que sea capaz de interactuar en cualquier nivel organizacional sin temores, ni cohibiciones, con seguridad en sí mismo y carácter para tomar decisiones a veces no tan agradables o sencillas, entre otras muchas actividades más; no es la intención de este documento el hacer una lista interminable de cualidades deseadas, pero sí resaltar dos características que en la actualidad, se consideran primordiales: 1) que tengan un excelente control emocional, o cuando menos puedan controlarlas, o dicho de otra forma, que no pierda la ecuanimidad ante situaciones de conflicto o que generen un alto nivel de estrés y 2) ser capaz de integrarse en forma eficiente y efectiva para trabajar en equipo, buscando y propiciando siempre un alto desempeño al hacer sinergias con las demás personas, integrando redes de colaboración efectivas, que de alguna u otra forma pueden aportar algo para lograr sus metas y compromisos laborales. No siempre será posible encontrar candidatos que tengan

estas dos últimas características, mismas que podrían llamarse dimensiones y que en la actualidad han adquirido un valor relativamente importante en el ámbito empresarial.

El auto control hace alusión a la habilidad de cómo se maneja una persona emocionalmente, pero ¿qué pasa en el manejo con los demás, es decir, la forma de cómo se integra, se relaciona e interactúa la persona con su jefe, sus compañeros, o cualquier otra persona o personas a su alrededor?, esto es, es amable, atento, alegre, ecuánime, o siempre anda mal humorado, enojado, gruñón, conflictivo, explota por cualquier cosa por insignificante que parezca, no tiene amigos, ni siquiera tiene buenas relaciones con su jefe y sus colegas que sabe que le convienen, con mucha menos razón las tendrá con sus subordinados. Quizá se sienta frustrado porque no lo toman en cuenta para participar en los procesos de promociones por ejemplo, pero suele suceder, que en muchas empresas las promociones no se dan porque las personas sean incapaces técnicamente, sino porque son incapaces sociales y/o emocionales, es decir, podrán estar muy capacitados y ser muy competentes en el aspecto técnico de su puesto, pero cuando se trata de dar órdenes o instrucciones a otras personas que dependen laboralmente del individuo en cuestión, simplemente no puede hacerse obedecer o lograr que se hagan las cosas como deben de hacerse, o simplemente es ignorado, despertando con esto la ira o intolerancia del jefe y de esta manera se empieza a tener situaciones de conflictos interpersonales, esto lo obliga a adquirir o desarrollar otra habilidad necesaria para poder ser tomado en cuenta y cuando menos cumplir con sus funciones sin problema con su jefe o sus subordinados

Un nuevo enfoque a las relaciones sociales conocido como inteligencia social ha sido impulsado por los avances recientes de las neurociencias sobre la interacción social, especialmente Goleman (2006) hace referencia a la importancia que tienen las relaciones sociales en las vidas de las personas: refuerzan la autoestima y propician el bienestar y la salud porque se trata de seres sociales que en todos los ámbitos en que participan precisan de interactuar con sus congéneres y esto incluye el laboral, porque las empresas son comunidades sociales y por lo tanto se dan múltiples interacciones entre sus miembros. Goleman establece que para tener buenas relaciones sociales se requiere de desarrollar dos grupos de habilidades que él llamó los ingredientes. Estos “pueden organizarse en dos amplias categorías: la conciencia social, (que resulta ser) lo que percibimos sobre los otros, y la facilidad social, (que equivale a) lo que hacemos en consecuencia con esa conciencia social. (Ésta -la facilidad social) va desde percibir...el estado interior de otra persona,

comprender sus sentimientos y pensamientos hasta captarlos en situaciones sociales complicadas (Goleman, 2006:127 y 128).

La conciencia social incluye tener: la empatía primaria, que consiste en percibir lo que sienten los demás, no importa la forma como las transmitan pero que sean percibidas con objetividad, no distorsionadas. También la armonización para poder escuchar con una capacidad receptiva total que permita armonizar con los demás, de tal forma que se pueda contar con la precisión empática que es el tercer elemento de ella y consiste en ponerse en el lugar de los demás para comprender sus sentimientos e intenciones. Finalmente el conocimiento social para saber cómo funciona el mundo de las interacciones sociales de los individuos.

Durante el proceso de adquisición de estas habilidades se puede presentar el que la persona se sienta cohibida, porque considera que los demás lo van a criticar o se van a burlar de él o ella y que además sienta que el poner en práctica ciertos actos que no son parte de su personalidad, los demás lo puedan tachar de falso e hipócrita como ya se ha mencionado, quizá sea cierto el que lo critiquen, pero hay que tener bien claro cuál es el objetivo fijado para modificar algún comportamiento personal y lo mucho que puede ayudar el lograrlo. Lo recomendable es iniciar poco a poco, empezar con el círculo más cercano de la persona, como son: familiares, amigos y colaboradores y poco a poco ir ampliando el círculo, de tal forma que llegue a abarcar todo el entorno o ámbito de actuación de la persona. Tener la mente abierta para aceptar la crítica constructiva y a veces no tan constructiva, aprovechar cualquier interacción para practicar, practicar y practicar, hasta que la actuación sea adquirida como un hábito y posteriormente se haga en forma automática. El primer paso consiste en estar plenamente convencido que se quieren desarrollar estas dimensiones y si no se está convencido, cuando menos considerar que para crecer profesionalmente u organizacionalmente se requiere de un buen manejo emocional y social además de la inteligencia racional, porque el talento por sí solo, no es suficiente, no al menos en la actualidad.

Conclusiones:

- Se propone incorporar al individuo en la búsqueda de nuevas expectativas, perseguir la identidad, lo que se integra con la supervivencia del mismo individuo en la dimensión racional.
- El objetivo final es reconocer el desarrollo sustentable sostenible, o el desarrollo del buen vivir y por lo tanto su canalización en lo que se conoce como inteligencia emocional, en el estudio de la Teoría de la organización, con la expectativa de que tenga a la sumado un desarrollo que permita mejorar las ideas y la acción, el individuo debe ser capaz de permitirse tener una visión clara de lo que quiere y de lo que desea, y con un ello llegar a un Buen Vivir en plenitud.

Bibliografía:

- ACOSTA Mara. Armendáriz Borunda, Bernal Anabel (2012), Modelo educativo para el siglo XXI, formación y desarrollo de competencias profesionales. Dirección general de educación superior tecnológica, México. Recuperado el 06 de enero de 2014 de <http://www.snit.mx/modeloeducativo/modeloeducativo.pdf>
- García, J. (2010). Las inteligencias emocional y social como complementó a la racional para facilitar el desarrollo profesional. Málaga.
- Goleman, Daniel, (2006). La inteligencia social, la nueva ciencia para mejorar las relaciones sociales. México, D. F. editorial planeta.
- MARQUEZ, M. (2014). Propuestas de nuevos paradigmas y modelos educativos: retos de la investigación doctoral. Málaga.
- MUÑOZ, J. (2012). La Cultura en la sociedad Actual. Málaga.
- MUÑOZ, J. (2012). Un ejemplo práctico de cómo adecuar nuestra estrategia docente, ante el cambio de paradigma en las normas contables. Málaga.
- OCAÑA, Raymundo (2010). Pasado y presente de la Investigación educativa, Revista Digital Universitaria, 1 de febrero de 2010• Volumen 11 Número 02•, recuperado el 03 de enero de 2014 de <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num2/art18/art18.pdf>
- VELA, A. (2011). La Flexiseguridad como nuevo paradigma en el ámbito educativo español. Málaga.

