

Sistemas de aprendizaje para el desarrollo personal en la educación superior

Jorge Alberto Ramírez Graciano, Silverio Federico Cuarenta García, José Antonio Mares Torres
y Leopoldo Mendoza Villanueva

Facultad de Comercio y Administración de Tampico

Universidad Autónoma de Tamaulipas

Tampico, Tamps.; México

[jramireg, scuarent, amares, leomend] @docentes.uat.edu.mx

Abstract— Education is the privileged means by which human beings acquire knowledge and develop the values, virtues, and tools necessary to live more humanly and thereby also access the world of work with full rights. This dissertation focuses on Organizational Learning, aiming to examine the theoretical production in this field and on the related topic of organizational knowledge, in order to then present a set of perspectives and assumptions that have not been fully embraced by leading researchers and may represent sources of ideas directed at Higher Education, which go far beyond the process of knowledge accumulation and the development of technical skills, as it implies enhancing our moral quality, which is what leads us to act correctly. Therefore, in order for public universities to make a significant contribution to the progress of society and the state, they must seek a comprehensive reform in their management and organizational structure, making it necessary for the processes of organizational growth and development to endure over time so that that organizational learning memory is created, preserving knowledge for the future of the institution.

Keyword— *Organizational Learning, Higher Education, Development.*

Resumen— La Educación es el medio privilegiado por el cual los seres humanos obtenemos el conocimiento y adquirimos los valores, las virtudes y las herramientas necesarias para vivir más humanamente y así acceder también al mundo del trabajo con pleno derecho. La presente disertación versa sobre el Aprendizaje Organizacional, el esfuerzo se dirige a examinar la producción teórica en esta materia y sobre el tema adyacente, el conocimiento organizacional, para a partir de ahí, desplegar un conjunto de perspectivas y supuestos que no han sido del todo incorporados por los investigadores líderes y pueden representar fuentes de ideas encaminadas a la Educación Superior y que va mucho más allá del proceso de acumulación de conocimientos y del desarrollo de las pericias técnicas, que supone incrementa nuestra calidad moral, que es lo que nos lleva a actuar correctamente. Por ello, para que la universidad pública pueda efectuar una contribución importante al progreso de la sociedad y el estado, debe buscar una reforma integral en su gestión y su estructura organizativa, haciendo necesario que los procesos de crecimiento y desarrollo organizacional perduren en el tiempo para que se origine esa memoria de aprendizaje organizacional, que guarde el conocimiento para el futuro de la institución.

Palabras claves— *Aprendizaje Organizacional, Educación Superior, Desarrollo.*

I. INTRODUCCIÓN

La investigación bibliográfica realizada para la elaboración de la presente disertación, se pudo percibir la complejidad de la tarea del Aprendizaje organizacional (AO), por su misma naturaleza, pareciera tener mucho en común con la psicología del aprendizaje, para explicar este fenómeno en los individuos, pero, como lo veremos más adelante, demanda más habilidades de índole metacognitivas, de reflexión y meta aprendizaje. Son diversas las propuestas que pretenden dar explicaciones al aprendizaje en las organizaciones, así como los tipos de procesos para su generación. La mayoría de los investigadores en este campo coinciden en afirmar que el AO se presenta a través de los individuos, en primera instancia y después en grupos, por medio de la socialización en comunidades de trabajo y de aprendizaje.

Una tradición de la investigación que cada vez tiene mayor influencia, derivada de los trabajos de Campbell (1969) y Nelson y Winter (1982, se basa en el lenguaje darwiniano de la evolución, la adaptación y la selección natural. Los investigadores que siguen esta tradición consideran el aprendizaje organizacional como un proceso en el cual las organizaciones completas o sus componentes se adaptan a los ambientes cambiantes generando y adoptando en forma selectiva las rutinas organizacionales.

Para los teóricos con una tendencia Psicosocial como Schein (1992), la atención se centra en los individuos en interacción dentro de los ambientes que proporcionan las organizaciones.

Algunos teóricos sostienen que las organizaciones en la actualidad son sistemas pluralistas, poco más que montajes de escenarios para los desempeños de agentes como profesiones, disciplinas o agrupaciones sociales que, por su naturaleza misma, atraviesan las fronteras organizacionales.

La actividad en las Universidades se hace cada día más compleja a medida que las necesidades de cambio exigen a las mismas, la actualización de sus planes de estudio y sobre todo, sus gestiones y desempeños para que sean acordes a los estándares académicos universitarios, a las demandas de la sociedad y a la inserción en la economía globalizada que se vive actualmente. Además, y de manera relevante, es necesario tomar en cuenta al repensar la actividad que se desarrolla en la institución universitaria y la constante movilidad en el aprendizaje tanto Individual como Organizacional.

El empleo depende de un clima de estabilidad y confianza que permite canalizar el ahorro hacia la inversión productiva. Para analizar el empleo en la sociedad contemporánea partiremos de tres conceptos fundamentales: Educación, Capital Humano y Productividad.

La Educación es el medio privilegiado por el cual los seres humanos obtenemos el conocimiento y adquirimos los valores, las virtudes y las herramientas necesarias para vivir más humanamente y así acceder también al mundo del trabajo con pleno derecho.

Esto implica que la Educación va mucho más allá del proceso de acumulación de conocimientos y del desarrollo de las pericias técnicas, que supone incrementa nuestra calidad moral, que es lo que nos lleva a actuar correctamente. El Educar es un derecho fundamental que, en primer lugar, es ejercido por los padres de familia y subsidiariamente, es abordado por instituciones intermedias y por el gobierno.

Se denomina Capital Humano a las personas que participan en la producción. Ellas son el agente activo que le da valor a sus elementos pasivos: el capital monetario y los recursos naturales. La Productividad se refiere a la obtención de mejores resultados. En el mundo contemporáneo está estrechamente relacionada con el desarrollo tecnológico.

II. JUSTIFICACIÓN

Son diversas las propuestas que pretenden dar explicaciones al aprendizaje en las organizaciones, así como los tipos de procesos para su generación. La mayoría de los investigadores en este campo coinciden en afirmar que el AO se presenta a través de los individuos, en primera instancia y después en grupos, por medio de la socialización en comunidades de trabajo y de aprendizaje.

El tema del aprendizaje organizacional despierta interés porque considera y genera una naturaleza tridimensional a partir del individuo, el grupo y la organización en donde los individuos creadores del conocimiento, reúnen ciertas características diferentes de las demás personas, se ubican en el momento cognitivo epistémico, son reflexivos, poseen un sólido sistema de valores, están convencidos de los propósitos estratégicos de la organización y consideran el AO como una ventaja competitiva estratégica. Estos argumentos constituyen una buena medida para generar algunas hipótesis de investigación.

La primera aportación de la educación a la productividad es su existencia, dado que el desarrollo económico simplemente es imposible sin la educación.

En México no contamos con un sistema educativo a la altura de las necesidades actuales y de los retos por venir. Se requiere que los responsables en este campo fijen su atención en el problema y se comprometan con su solución, sentando las bases para una mayor participación de todas las instancias involucradas.

III. MARCO TEÓRICO

El principal antecedente de este trabajo puede ubicarse en el movimiento conocido como “globalización económica”, este proceso de carácter mundial, a pesar de considerarse favorable para las naciones desarrolladas y en vías de desarrollo, originó en los países menos desarrollados (México entre ellos) a una reducción del estado de bienestar y de la exclusión social. Las transformaciones del mundo globalizado trajeron a la par, la aparición de una nueva cultura en la que las personas cada vez se alejan más y sienten una creciente indiferencia por las instituciones de la sociedad, la interculturalidad ha llevado a los habitantes de países usualmente tradicionalistas a cambiar sus valores y tradiciones, los cuales tienden a desmoronarse, creando una conciencia individualista, que alcanza su trabajo y sus vidas, dejándolos en ciertos sentidos indiferentes a las actividades colectivas y grupales. (Sandoval, 2000).

Ante este panorama, la sociedad tal y como se conocía en América Latina antes de la globalización se ha ido diluyendo. Hoy es necesario asumir un nuevo tipo de sociedad en la que la principal vertiente orientadora es la mercadotecnia y el comercio. Surgen diferentes (y nuevos) panoramas de desigualdad, pobreza y marginación. Se está dando un nuevo sujeto sin derecho que no reconoce el derecho del otro y atenta contra él, porque es negado por la sociedad. (Diez, 2005)

Diez, (2005) apunta que: “Están surgiendo nuevos actores sociales que solo se guían por el presente, no importa el pasado ni el futuro. Así, el hombre ha ido conformando el mundo más y más en un campo de fuerzas a su servicio, donde las estructuras se violentan. En este contexto se atribuye un papel fundamental a los intelectuales como agentes sociales del mundo, desde la perspectiva de los intereses de clase”.

Estos intelectuales que percibe Diez coexisten en un sistema educativo que excede en el discurso y el cual, en el mejor de los casos, lleva a cabo la tarea, pero escatima funciones eficientes para formar a ciudadanos comprometidos con la sociedad. Debido a esta carencia es necesario repensar la función de la universidad y sus actores. El que las instituciones formadoras se incorporen al mundo globalizado induce la necesidad imperiosa de reflexionar a la luz de los nuevos conceptos y funciones que trae aparejada la globalización, hoy, se percibe notoriamente una ambiente negativo en contra de las instituciones centralizadas, como son el caso de muchas universidades públicas, estas instituciones, que hasta hace poco disfrutaban un espacio social privilegiado y autónomo donde albergaban en su seno al sujeto ilustrado de la modernidad.

Consecuencia de estas nuevas formas de pensamiento y desarrollo, hoy ya nadie cree que la Universidad vaya a conducir a algún cambio revolucionario, existen fuertes dudas de su participación en el proceso de modernización más elemental que debe realizar la sociedad para no quedar totalmente desincorporadas del proceso de globalización.

Esta crisis postmoderna que refleja a la universidad pública como actor ineficiente de los procesos educativos actuales, encuentra, una profundización que se puede resumir básicamente en un objetivo central: liquidar la educación superior estatal e impedir que la universidad pública se fortalezca y desarrolle como la única vía que tienen vastos sectores de la población para acceder a la formación y al conocimiento de nivel superior. (Soros, 1999)

Las universidades públicas son del estado y en opinión de los gobiernos son cargas innecesarias, justamente porque la iniciativa privada puede y debe cubrir el servicio de la educación superior, por tanto, la privatización de las universidades es la forma de limitar o negar el ingreso de la mayoría de la población al nivel superior de la educación. (Diez, 2005)

Según (Diez, 2005), "...esta problemática ha llevado a que las universidades públicas latinoamericanas vayan perdiendo gran parte del espacio que ocupaban en el seno de la sociedad continental. La situación de la educación universitaria, al igual que el conjunto del sector educativo, hoy presenta una crisis acumulada que es producto de la aplicación de una política muy definida desde hace muchos años para la educación pública en general y en particular para la educación superior y han terminado por hundirse en la quiebra institucional debido al papel del estado actual de las políticas macroeconómicas de ajustes estructurales, dentro del proceso mundial de globalización, que exige de una mayor calidad. La Universidad pide evaluarse a sí misma para enfrentar la amenaza del entorno donde se encuentran sometida a una severa asfixia presupuestal, a un control violatorio de la autonomía universitaria y a un régimen de indicadores que desestimula la investigación y pretende eliminar los derechos laborales de los docentes universitarios".

De lo anterior se concluye que verdaderamente a la universidad pública le es preciso repensarse, reestructurarse y reconstruirse como una organización inteligente en donde se fomenten los procesos sin construir cadenas artificiales que sobrevaluen a los académicos que en ella se desempeñan.

Desde sus inicios, la forma utilizada de financiar a las instituciones de Educación Superior por parte del estado, el cual se ha observado paternalista y desligado de aquellos criterios de evaluación de calidad, equidad y eficiencia de la gestión que en ellas se lleva a cabo. Por ello, para que la universidad pública pueda efectuar una contribución importante al progreso de la sociedad y el estado, debe buscar una reforma integral en su gestión y su estructura organizativa, tiene que afrontar el hecho de que sus integrantes deben revaluarse de forma que el financiarla no sea una carga para los fondos públicos, sino que comprenda una necesidad, es necesario que los procesos de crecimiento y desarrollo organizacional que se dan hacia adentro de la universidad pública, perduren en el tiempo y se vaya formando una memoria colectiva de aprendizaje institucional que pueda heredarse a futuros directivos y académicos, para que se origine esa memoria de aprendizaje organizacional, que guarde el conocimiento para el futuro de la institución, para lograrlo, es primero necesario que exista un aprendizaje individual.

Referente al conocimiento, Brow y Duguid (1991) explican que todo el conocimiento inicialmente se crea o adquiere por individuos. Es lo que se considera el aprendizaje individual el cual es prerequisito para el aprendizaje organizacional. Una vez logrado el aprendizaje individual, el conocimiento se traslada a otros individuos muy "cercanos", quienes comparten esquemas similares de interpretación, como puede serlo el contexto académico y el administrativo de una comunidad universitaria. De esto se infiere que el contexto social de la transferencia de conocimiento entre individuos es una parte del proceso de aprendizaje organizacional.

De acuerdo con Diez (2005). Es posible observar que, en otros lugares sociales, diferentes a la Universidad, se están produciendo y almacenando los conocimientos de punta que permiten diseñar las palancas que movilizan la vida de hoy. Las organizaciones modernas, reflejan en sus acciones presentes y sus prospecciones futuras que pueden almacenar conocimientos y "heredarlos a futuros actores", de esos ejemplos, es posible tomar iniciativas a las universidades y almacenar conocimientos, ese conocimiento que hay que construir, no es solo un producto, es también una forma de construir nuevas realidades es necesario reconstruir a las universidades públicas como piezas básicas de la sociedad con dinamismo y flexibilidad para adaptarse –y adelantarse, en lo posible- a los cambios van surgiendo cada día más vertiginosos. Se necesitan universidades públicas dotadas de un buen sistema de gestión y con los medios suficientes para crear, producir y difundir el conocimiento, tanto el científico y humanístico como el tecnológico. Universidades para formar hoy y mañana de manera permanente a hombres y

mujeres, con el fin de que puedan desarrollar una tarea que les permita conseguir una calidad de vida digna, dentro del marco de una sociedad justa y de progreso.

El desafío fundamental que enfrenta la educación latinoamericana y mexicana es el de enfrentar adecuadamente el ritmo veloz del desarrollo técnico y tecnológico y las demás transformaciones del mundo actual. Pero mayor aún es el desafío que se presenta a los académicos que fungen como gestores y administradores de la universidad pública, este desafío lo representa la decisión de adoptar una postura ante la problemática social, adoptar nuevas formas de pensar y de actuar en el cambiante entorno conformado por un mundo cada vez más complejo y globalizado. Deben encontrar nuevas formas de hacer y pensar que les lleven a conseguir mejores niveles de bienestar para todos. (Diez, 2005).

Es entonces de capital importancia asumir el reto que representa a las universidades el proceso de aprendizaje organizacional, en este sentido, Argyris y Schön (1996), sugieren que sin excepción los procesos de aprendizaje organizacional se han dado como movimientos defensivos ante cambios al interior de las organizaciones, motivados por variaciones de su entorno, también estos autores explican que básicamente las organizaciones que desarrollan el aprendizaje organizacional inician con simples procesos anti-rutinarios, que no cuestionan la estructura de la organización, sus interrelaciones con el entorno, sus valores o sus procesos de toma de decisiones y que posteriormente se adentran en un segundo nivel en el que se busca la reestructuración organizacional, siempre partiendo desde el aprendizaje individual, y que cuestiona la racionalidad detrás de las acciones.

Respecto al Aprendizaje Organizacional (AO), Drucker, (1997) dice que este genera, primeramente, la posibilidad de pensar un nuevo diseño de la organización, ya que permite integrar los factores individuales, organizacionales y ambientales. Lo cual requiere no sólo de cambios en la estructura, sino de cambios en la mentalidad, sin embargo, lo que realmente busca el proceso de AO es encontrar el equilibrio, la brillantez y el talento individual, la innovación y el trabajo en grupo, para llegar a la integración entre las diferentes funciones logrando la totalidad productiva.

Toda organización tiene un destino, un propósito que expresa la razón de ser de la empresa. Supone aptitudes para configurar las visiones compartidas que propicien un compromiso genuino, siempre gira en torno al líder o por una crisis que se esté suscitando y así los une para superarla. Normalmente no se conoce del todo el propósito, pero estar alerta a dicho propósito permite renuncias a la orientación relativa y se adopta una orientación creativa. Una visión auténtica desarrolla excelencia y el aprendizaje solo cuando el personal de la organización quiere lograr sus objetivos.

El verdadero aprendizaje con la visión compartida comienza con el dialogo no porque sea impuesto si no cuando los miembros de la organización ponen a un lado las suposiciones individuales y piensan juntos para mejorar los procesos hacia un futuro resolviendo problemas. (Senge, 1994).

El aprendizaje en equipo transciende del aprendizaje individual al aprendizaje organizacional o en equipo, es una capacidad fundamental en las organizaciones que se encuentran abiertos al aprendizaje, permite desplegar al potencial y el talento humano en todas sus dimensiones, son equipos que son formados frecuentemente por personas con un alto coeficiente intelectual, pero con un coeficiente colectivo mínimo, porque no han aprendido a trabajar juntos.

El aprendizaje en equipo comienza con la conversación basada en la capacidad de los integrantes del equipo para poder suspender los supuestos y constituir un auténtico aprendizaje en conjunto. El aprendizaje en equipo en las organizaciones actuales es muy importante ya que lo que importa no es el individuo como tal si no que se reúnan para formar ideas y resolver problemas, sin los equipos las organizaciones no pueden aprender.

Es el resultado de la descripción conjunta, una evaluación sistémica y un análisis en conjunto con la finalidad de fomentar la mejora de la organización, haciendo un verdadero aprendizaje en equipo.

Puesto que en grupo desarrolla capacidades excepcionales para la acción coordinada. Cuando dichos equipos aprenden, producen resultados extraordinarios y sus integrantes actúan con mayor rapidez en cualquier caso.

Las organizaciones con más capacidad de adaptación a las modernidades tendrán la posibilidad de obtener continuamente éxito y poder superarse y no decaer, es decir adquirir la capacidad de obtener un éxito sustentable. Existen siete capacidades del individuo para alterar el modelo mental estas son: la capacidad de suspender, la capacidad de redireccionar la atención hacia el origen, la capacidad de abandonar y aceptar, la capacidad para entender la realidad, cristalizar y crear un prototipo.

En dichas organizaciones con capacidad de aprendizaje, el aprendizaje adaptativo debe complementarse con el generador que es la capacidad de innovar y crear. Su principal objetivo es crear un ambiente interno que permita a los colaboradores adaptarse y desarrollarse mejor en las competencias de sus funciones, así como adquirir éxitos en un entorno cambiante.

El desarrollo personal es una experiencia de interacción individual o grupal, involucra la superación de la persona en todas las áreas de la vida tales como la salud física, el desarrollo mental, el desarrollo espiritual, el estudio, la riqueza y las relaciones interpersonales. Busca alcanzar objetivos como tener un propósito de vida, vivir conscientemente, mantener las relaciones sanas en el trabajo y en el personal, vivir con valores y aprender a lograr objetivos.

Una organización de rápido aprendizaje no significa apresurada; si no que requiere métodos más sencillos y eficaces en menos pasos para poder aprender investiga con mayor rapidez que su competencia, para conseguir una ventaja competitiva y no solo dar buenos resultados si no que da los mejores resultados.

El aprendizaje más rápido empuja a una organización hacia enfrente de las industrias, ya que incrementa la capacidad de estrategia, fortalece las aptitudes de la organización para cambiar el rendimiento y mejorar a la organización a largo plazo.

El aprendizaje rápido puede conllevar a un pensamiento lento y reflexivo, con la finalidad de enfocarse en lo importante. Una Organización de Rápido Aprendizaje cierra la abertura que existe entre el rendimiento y la organización y sus competidores en cambio se encuentran enfocados en el rendimiento. Los competidores que se basan en el rendimiento, al pasar el tiempo obtienen una dificultad al ponerse al día dentro de la organización sea en aprendizaje o rendimiento.

Los altos ejecutivos al ver que existe un aprendizaje con respuestas favorables a largo plazo, aceptarán el aprendizaje más rápido, comprendiendo que la reducción en el rendimiento es corta.

Estas organizaciones tienen habilidades muy desarrolladas para trabajar en equipo, se le dice a un grupo humano que tiene una visión de lo que quiere conseguir y que puede lograr, se propone metas claras de aprendizaje y las evalúan, sobre todo los miembros de las organizaciones escolares tienen una gran capacidad de relacionarse entre sí, haciendo el dialogo como su primer herramienta, por ello saben cuándo alcanzan una meta. Es esencial que se den una serie de condiciones que favorezcan las relaciones interpersonales.

En algún momento de la vida de un ser humano participan en las organizaciones escolares, ya sea como padres, madres, hijos, hijas, hermanos, hermanas, docentes, estudiantes, jefes o empleados. Unos de los enfoques que más influye en el éxito de las organizaciones ya sean empresariales o escolares están basados en la creencia de que es muy importante el trabajo en equipo.

IV. CONCLUSIONES

El Capital Humano es una pieza fundamental para la productividad y la empresa, por lo que no debe apreciarse en forma aislada, sino coadyuvando con los propósitos de esta.

La educación es un medio privilegiado para obtener conocimiento y adquirir valores, virtudes y herramientas necesarias en la vida de los seres humanos y como derecho fundamental debe ser ejercido primeramente por los padres de familia y, subsidiariamente, por las instituciones intermedias y el gobierno.

En la etapa actual de desarrollo, basada en la tecnología de la información y en la economía abierta, globalizada, sólo mediante la educación, la capacitación y la actualización del capital humano se puede obtener productividad. Dicho de otra forma, la primera aportación de la educación a la productividad es su existencia, dado que el desarrollo económico simplemente es imposible sin la educación. Los recursos Humanos son determinantes para el desarrollo de la competitividad y la productividad de las empresas.

El sistema productivo mexicano necesita reestructurarse, pues la alta tasa de subempleados y desempleados, sobre todo a nivel de egresados de la educación superior, habla de su ineficiencia y del gran desperdicio de recursos.

Sin embargo, las estrategias de productividad son un medio y no representan un fin en sí mismas.

Es urgente evaluar el trabajo de las instituciones públicas dedicadas a la educación. Si la educación es la base de la esperanza de una vida mejor, hay que asegurarla. De esta y otras formas hay que garantizar su calidad, tanto en lo que se ofrece como en sus resultados y por ende, hacer que las universidades cumplan con los requerimientos necesarios. Demasiados recursos, oportunidades y expectativas están en juego. Al mejorar la gestión universitaria, y al aprovechar en su totalidad el entusiasmo y capacidad de aprendizaje de los miembros de la organización, se incrementará la capacidad innovadora y competitiva Institucional y por automático se mejorarán los procesos.

V. REFERENCIAS

- Argyris, C. &. (1996). *Organizational Learning*, . Boston, Mass: Addison Wesley.
- Brown, J. &. (1991). *Organizational Learning and Communities of Practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation*. *Organizational Science* , 40-57.
- Campbell, D., "Variation and Selective Retention in Socio- Cultural Evolution", *General Systems*, 1969.
- Diez, V. O. (Mayo de 2005). *Retos y Desafíos de las Universidades Latinoamericanas Frente a la Globalización*. Recuperado el 18 de Febrero de 2011, de AHU Latinoamérica : <http://www.bibliociencias.cu/gsdl/collect/revistas/index/assoc/HASH0147/228da921.dir/doc.pdf>
- Drucker, P. (1997) . La Sociedad Postcapitalista. Colombia: Grupo Editorial NORMA.
- Nelson, R. y S. G. Winter, *An Evolutionary Theory of Economic Change*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1982
- Sandoval, A. A. (22-26 de Noviembre de 2000). *Política e Ideología en las Ciencias Sociales*. Recuperado el 27 de Marzo de 2011
- Senge, P. (1992). *La Quinta Disciplina: Como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. España: Juan Granica.
- Soros, G. (1999). *La Crisis del Capitalismo Global. La Sociedad Abierta en Peligro* . Barcelona: Plaza y Janpes.