

Desarrollo de valores humanos desde la perspectiva de una dirección estratégica

Development of human values from the perspective of a strategic management

Luís Guillermo Abreu Mejías.

*Dr. C. Asesor de la Dirección de Capacitación de Cuadros y Estudios de Dirección (DCCED, Ministerio de Educación Superior (MES), La Habana, Cuba,
Correo electrónico: luisam@mes.gob.cu y luisabreumejias@gmail.com*

RESUMEN

En este trabajo se aborda una temática de particular importancia en el desarrollo de programas especiales como son: proyectos de investigación, conducción de estrategias económicas, socioculturales, educativas u otras donde se involucran colectivos o grupos sociales en general. Para lograr los objetivos en estos programas se requieren acciones de dirección y gestión de los recursos humanos así como de los recursos materiales disponibles. Se cuenta con experiencias prácticas que avalan esta afirmación. En este trabajo se analiza la dirección como un proceso de influencias políticas, económicas y sociales que se establecen entre los dirigentes y la masa que dirigen para lograr objetivos productivos, de servicios, de superación técnico-profesional, cultural e ideo-política de los trabajadores y de desarrollo socio-económico de las naciones.

PALABRAS CLAVE: dirección estratégica, dirección por valores, valores humanos, educación.

ABSTRACT

In this work, a special topic is addressed in the development of special programs such as: research projects, and conducting economic, sociocultural, educational or other strategies involving groups or social groups in general. To achieve the objectives in these programs actions of management and management of human resources as well as the material resources available are required. There are practical experiences that support this statement. This paper analyzes management as a process of political, economic and social influences that are established between the leaders and the mass they lead to achieve productive, service, technical-professional, cultural and ideo-political objectives of the workers And socio-economic development of nations.

KEYWORDS: strategic direction, value direction, human values, education.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo puede hacer contribuciones a los proyectos que tienen como contenido el alcance de objetivos trascendentes en la labor de diferentes entidades educativas, sindicales, investigativas, culturales o económicas que son parte de organismos de la administración estatal o de sistemas empresariales en las más diversas condiciones socio – económicas y políticas.

Se califica la dirección como ciencia y arte, pues en ella el hombre es el principal protagonista, independientemente del grado de automatización que se logre en los medios y por ello es necesario estar consciente de que este desempeña un doble rol: como sujeto de la dirección o dirigente y como objeto de dirección, de ahí el carácter social de esta.

En un tránsito por diferentes etapas de desarrollo del proceso de la dirección se estudian los elementos que incorporan ciencia a este ejercicio hasta llegar a los principios que caracterizan el planeamiento estratégico por objetivos con base en los valores, identificándose estos últimos como el cauce estratégico idóneo para lograr las metas u objetivos que se traza una organización o grupo social.

En tal sentido la dirección con base en valores constituye un sistema en el que se fomenta el compromiso de los colectivos y por ende se promueve su accionar entusiasta y eficiente en pos de los objetivos trazados, a partir de las motivaciones que generan creencias e intereses desarrollados por procesos de amplia participación en la gestión, de búsqueda del protagonismo de las masas, de acercamiento de los intereses individuales a los colectivos y viceversa, así como de identificación de los trabajadores, los campesinos, estudiantes, mujeres, intelectuales, artistas, científicos, hombres, mujeres y niños, con su organización.

El enfoque que se brinda mediante las experiencias del presente material, es fundamentalmente docente – educativo por la naturaleza de los escenarios en que se llevaron a cabo, las organizaciones sindicales de la educación, en la estructura nacional, provincial y municipales, pero los conceptos básicos que constituyen su soporte son perfectamente aplicables a diversas entidades.

Una de estas experiencias está asociada a estrategias de trabajo desarrolladas por organizaciones de masas, como son los sindicatos, las asociaciones profesionales de determinados sectores e incluso organismos centrales de la administración estatal de

actividades como la Educación, el Deporte, la Salud Pública, las Investigaciones Científicas, entre otras, convocadas en Cuba durante los últimos años a impulsar desde su accionar y valiéndose de su liderazgo y potencialidades organizativas, de movilización e integración de los esfuerzos y capacidades de todos los factores involucrados, los programas que trazó la dirección del país para promover el fomento de los principales recursos de la nación como son: el talento, la inteligencia, iniciativa creadora, profundo sentido de la solidaridad, la cooperación a escala de la sociedad, el sentido del patriotismo, la disciplina, la honestidad y laboriosidad de los cubanos.

Varias de nuestras organizaciones tuvieron como elemento esencial en su búsqueda de reservas morales y organizativas, por tanto objeto de la investigación, el sistema de dirección del trabajo y en tal sentido el campo lo constituyó la introducción de estrategias de dirección basadas en valores lo que contribuyó a fortalecer el liderazgo y protagonismo de las organizaciones para el impulso a los programas de la Revolución que se gestaban en sus correspondientes sectores.

DESARROLLO

Sirve de fundamento teórico para estos estudios la concepción dialéctico-materialista de la Historia desarrollada por los clásicos del marxismo, integradora de las leyes más generales de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento, en particular el materialismo histórico, a partir del cual se definen los principios que resulta necesario tener en cuenta para comprender la esencia y contradicciones principales de los fenómenos sociales, así como las tendencias del desarrollo de los mismos.

De modo que el valor de utilizar los principios de la filosofía marxista - leninista como base teórica del trabajo ha radicado en su doble condición de ciencia e ideología, así como insustituible guía para la acción transformadora de la sociedad.

La dirección es un proceso de influencias políticas, económicas y sociales que se establecen entre los dirigentes y la masa que encabezan, encaminadas a lograr determinados objetivos productivos, de servicios, de superación técnico-profesional, cultural e ideo-política de los trabajadores y de desarrollo socio-económico de la nación. La dirección es ciencia y arte, en ella el hombre es el principal protagonista, independientemente del grado de automatización que se logre en los medios y por ello es necesario estar consciente de que este desempeña un

doble rol: como sujeto de la dirección o dirigente y como objeto de dirección, de ahí el carácter social de esta.

Al estudiar los principios para el desarrollo del ejercicio de la dirección se considera importante concebirla como un sistema general de acciones y relaciones, compuesto por diversas partes, cada una de ellas con determinadas características que al integrarse producen cualidades nuevas en todo el sistema, algunas de las cuales pueden no estar presentes en ninguna de las partes que lo componen, es decir que el aspecto esencial del sistema son sus relaciones por lo que cualquier modificación en las cualidades presentes en algunos de los elementos, supone una alteración en el comportamiento de los demás y del sistema.

A los procesos componentes que son necesarios para la operación del sistema se denominan subsistemas. Los sistemas existen en un medio específico (ambiente natural, ambiente social) y están condicionados por este medio, compuesto por el conjunto de todos los elementos u objetos que están dentro de sus límites y tienen determinada influencia en el sistema. Hay una relación de causa - efecto en la acción de estos elementos sobre las diferentes partes del sistema, que de esta manera sufre cambios y ajustes continuos.

En nuestra experiencia desarrollada para el perfeccionamiento de los sistemas de dirección en las organizaciones, se consideraron estos principios de la teoría y definición de sistema elaborándose así métodos para enfrentar y resolver diversos problemas. El Enfoque Sistémico es en la actualidad una de las principales herramientas en el desarrollo de las diferentes ciencias y se fundamenta en el análisis de cada problema como un todo integral, como un sistema, se tiene en consideración todas sus interrelaciones: sistemas, subsistemas, elementos, relaciones. Este método permite descomponer un problema en sus partes componentes para ser solucionado.

Los sistemas de dirección de todas las esferas de la sociedad se estructuran según el principio jerárquico, en el cual existen varios niveles y los sistemas más bajos se integran de una manera consecutiva al nivel más alto.

Aplicar principios de dirección científica en la conducción de la labor docente - metodológica, de las instituciones de enseñanza superior ha requerido conocer los elementos esenciales que rigen el proceso de dirección en su más amplio sentido, para entonces aplicarlos creadora y consecuentemente en el trabajo, se contribuye a su perfeccionamiento.

En el caso de las organizaciones de la Enseñanza Superior, cuyo desempeño se puede seguir de manera más cercana y sistemática, la utilización de los mencionados principios ha ido ampliándose y generalizándose en los últimos años, no obstante se puede decir que en su aplicación es ahora que se transita por etapas de cierta maduración en los desempeños estratégicos y que no obstante, en las etapas más recientes las acciones de preparación de los cuadros de dirección, docentes, investigadores y trabajadores, así como estudiantes, de los que se requiere un esfuerzo de organización y de capacitación.

La dirección por objetivos.

Los objetivos son necesarios en cualquier área donde se pretenda que el desempeño y los resultados ofrezcan de modo directo y vital posibilidades para el avance, el cumplimiento de propósitos esenciales y por tanto la prosperidad de la organización, y la sociedad. La D. p. O. es un proceso donde, dirigentes y miembros de una organización identifican metas comunes, definen las principales áreas de responsabilidad, y utilizan los resultados como forma de evaluar la contribución, se otorga importancia e interés no sólo a los objetivos organizacionales, sino también a los de desarrollo personal.

Acerca de la relación entre dirección por objetivos y dirección estratégica, se debe señalar lo que explica Ángel Luís Portuondo en su trabajo sobre elaboración de estrategias que ahora cito: "...Son dos cosas distintas de acuerdo a su resultado final y aunque ambas son, además, claros procesos de planificación y pueden estar unidos, lo que se obtiene de ellos ayudará a alcanzar determinados fines en el proceso de dirección...". Es importante propiciar que la D.p.O. constituya parte de la planeación estratégica y en tal sentido contribuya a definir una estrategia a largo plazo con objetivos a mediano y corto plazo, incrementar la dirección participativa, crear un ambiente organizacional de motivación en dirigentes y dirigidos, alcanzar equilibrio e integración entre el interés individual y el colectivo, así como mejorar la atención a los trabajadores y el liderazgo de la organización de que se trate. Es de esta manera que puede considerarse el desarrollo de la D p O un proceso de planeación estratégica por objetivos.

Junto a lo anterior, es importante tener en cuenta los siguientes aspectos a la hora de elaborar y someter a consideración del colectivo los objetivos.

- Presentar objetivos, identificados y comprendidos con claridad colectivamente.
- Definir una cifra no alta de objetivos, lo cual permita su manejo adecuado.
- Lograr consenso sobre la prioridad de cada objetivo y la posibilidad de alcanzarlo.

Además de convenientes, los objetivos deben ser flexibles, motivadores, difíciles, posibles de alcanzar, posibles de medir, comprensibles y comprometedores.

Es nocivo el uso de términos imprecisos, generalizadores y sumamente formales en el enunciado de los objetivos, pues ello hace difícil comprenderlos y asumirlos.

La Dirección estratégica.

La incorporación de los conceptos de Misión y Visión para definir la dimensión de los propósitos trazados en dos momentos distantes en el tiempo (presente y futuro), así como servir de puntos de referencia en el estudio de los escenarios, el diseño del accionar y la evaluación de los resultados obtenidos, le imprimen a la gestión de dirección un carácter estratégico. Para formular los objetivos con un sentido de orientación estratégica hacia un resultado futuro previamente concebido, es preciso tener bien definido cuál es la MISIÓN y cuál es la VISIÓN de la organización.

Una declaración de misión es una descripción breve del propósito mayor, la razón más amplia que justifica la existencia de la organización. Esta debe orientar el rumbo y el comportamiento en todos los niveles de la organización. Una misión bien formulada guía las acciones y da la imagen de que se sabe a dónde se dirige la organización. VISIÓN es “lo que deseamos que sea la organización y sus resultados en el futuro que proyectamos, expresa el estado deseado de la organización en los próximos años”.

La VISIÓN trae a la organización al futuro, la MISIÓN la empuja y a la hora de aplicar las visiones a las organizaciones se puede tener dos enfoques: un enfoque global, que se expresa en términos de lo que se quiere llegar a ser (visión global) y uno estratégico, en términos de hacia dónde dirigir nuestro esfuerzo para llegar a donde se quiere llegar (visión estratégica). La visión estratégica, es propia de la elaboración de un proceso de planeación estratégica y el enfoque global, o visión global constituirá uno de los valores finales y esenciales en el marco de la dirección con base en los valores, aspecto este al que se dedica atención de inmediato.

La planeación estratégica por objetivos con base en valores.

La acumulación de experiencias crea bases para el desarrollo de sistemas superiores en el marco de la dirección científica, como es el caso de la introducción de los valores en la dirección, que constituye el eje central de la estrategia encaminada a elevar el protagonismo y liderazgo de los colectivos y la sociedad toda en el contexto del empeño por el cambio hacia un

mundo mejor, que orienta esfuerzos actuales en múltiples esferas de la vida económica, política, cultural y científica, así como en los afanes por preservar al medio ambiente de prácticas destructivas que hoy proliferan.

Dirigir con base en valores no significa abandonar la dirección por objetivos o desestimar los resultados, sino incorporar a todo ello la dimensión humana dentro del pensamiento directivo, o sea tener en cuenta que en esta era del conocimiento y la información, el ser humano es el principal capital de las organizaciones, el elemento más dinámico y de mayores potencialidades. No considerar durante el ejercicio de la dirección, las creencias y valores de los colectivos, es desconocer los efectos favorables que de estos se pueden derivar.

Ante todo, se analizan las consideraciones de diversos autores acerca de la llamada Dirección por valores (D. p. V.) , el autor prefiere denominar planeamiento estratégico por objetivos basado en los valores. Así se identifica con claridad el significado de esta herramienta. En tal sentido se parte de la formulación de las siguientes preguntas:

¿En qué consiste la Dirección por Valores?, ¿cómo se puede definir la importancia de introducir los valores en el ejercicio de la dirección?, ¿qué elementos incorpora la D. p. V. a las concepciones abordadas en la D. p. O?

De manera que se puede considerar los valores como el cauce estratégico idóneo para lograr las metas u objetivos que se traza una organización o grupo social. En tal sentido la dirección con base en valores constituye un sistema en el que se fomenta el compromiso de los colectivos y por ende se promueve su accionar entusiasta y eficiente en pos de los objetivos trazados, a partir de las motivaciones que generan creencias e intereses desarrollados por procesos de amplia participación en la gestión, de búsqueda del protagonismo de las masas, de acercamiento de los intereses individuales a los colectivos y viceversa, así como de identificación de los trabajadores, los campesinos, estudiantes, mujeres, intelectuales, artistas, científicos, hombres, mujeres y niños, con la organización en que actúan.

Los valores tienen un carácter objetivo ya que el hombre en su condición de ser social desarrolla su propia naturaleza dentro de la sociedad y forma sus valores a partir del conjunto de relaciones que establece en el seno de los diferentes grupos sociales. Por ello, su introducción en los procesos de dirección es vital, pues incorpora el desarrollo de una cultura

dentro de los colectivos basada en su educación moral, tradiciones, conocimientos, formación política e identidad, entre otros factores.

He aquí una definición de las más usadas al abordar el tema de la DpV en el marco empresarial hecha por los autores García y Doylan: “Es un marco global para rediseñar continuamente la cultura de la empresa, el taller, la universidad o la entidad de que se trata, de forma que se generen compromisos colectivos por proyectos nuevos e ilusionantes.” y la que de esa deriva el Dr. Carlos Díaz Llorca, 2014: “A través de esta herramienta se puede operar para sembrar un conjunto de creencias y valores que permitan al personal que trabaja en las organizaciones adaptarse al entorno e integrarse internamente a través de compromisos y proyectos nuevos e ilusionantes”. Todo ello favorece formas de pensamiento que propician modos de actuación monolítica y condiciones para que se sumen creencias y valores comunes.

Algunas experiencias y resultados de la aplicación de la Dirección estratégica con base en valores.

Se consideran alentadores los resultados y las experiencias prácticas obtenidas del desarrollo de diversas estrategias de dirección por objetivos con base en valores, que están fundamentadas por estos principios y en las que el autor ha participa con acciones de asesoría y orientación que parten de los principios y conceptos contenidos en este resumen. Ejemplo de lo anterior constituyen la Dirección por Valores en la estructura del Sindicato de Educación de nuestro país, la Planificación Estratégica de las Acciones de los Programas de Alfabetización por el método “Yo, sí Puedo”, en Nayarit (México) y Luanda (Angola), así como la elaboración de una Estrategia de Dirección por Objetivos con Base en Valores para el cumplimiento de tareas en el pasado curso escolar de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona” de la Habana.

Resultados fundamentales derivados de la introducción de estos conceptos en el sistema de trabajo del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, la Ciencia y el Deporte cubano, (SNTECD) radican en el salto experimentado a través de diversos programas emprendidos por esta Organización en cuanto a la atención a su membresía , la elevación de su liderazgo ante la masa de afiliados del que constituye el mayor Sindicato del país y la creación de publicaciones seriadas que fomentaron la superación profesional de los educadores, por solo mencionar los más notorios.

En el caso de la Colaboración con el Estado de Nayarit, México, en cuanto al desarrollo del Programa de Alfabetización por el método “Yo, sí puedo” donde la estrategia se organizó sobre la base de estos Principios de la Dirección, se produjo un notable incremento de los indicadores en la generalización del método y se elevaron considerablemente los resultados en cuanto a matriculados, territorios atendidos y sobre todo en el indicador de alfabetizados en ese estado mexicano. Tales resultados posibilitaron ampliar la cooperación cubana en ese territorio al desarrollo de estudios de postgrado con la participación de educadores del Estado, a través de un diplomado organizado a tales efectos e impartido por profesores cubanos pertenecientes a la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona” de La Habana, al que se incorporó una apreciable cantidad de docentes y dirigentes sindicales.

En Angola el Programa de Alfabetización por el método “Yo, sí puedo” en Luanda, estructurado a partir de los ya mencionados principios de la Dirección Estratégica a través de un acuerdo de trabajo con la Dirección del MPLA en esa capital, han permitido avanzar de forma notoria en dichos propósitos.

CONCLUSIONES

Es evidente, la importancia de desarrollar nuevos y más efectivos enfoques durante el ejercicio de la dirección, pues las novedades del mundo actual con sus avances tecnológicos y científicos, imprimen una dinámica impensable a la vida, y generan un sentido absolutamente nuevo de la comunicación, los aprendizajes, las relaciones interpersonales, la cultura, la actividad científica, la producción literaria, etc.

Contradictoriamente crecen el hambre, la pobreza, la ignorancia, las desigualdades e injusticias, la violencia y cuantas lacras puedan imaginarse. Se hace necesario alimentar a una masa humana que se multiplica a un ritmo cada vez mayor pues si hace 200 años habitaban el planeta menos de la cuarta parte de la población que hoy se tiene, bastarán apenas 50 años más para que la cifra actual de habitantes de la tierra se duplique.

Por otro lado resulta latente la amenaza derivada de la agresión de que es víctima el espacio que sirve de hábitat (la tierra, el aire, los ríos y mares) y que se expresa en la alarmante reducción de las reservas de petróleo y agua, la creciente contaminación ambiental, surgimiento de nuevas enfermedades, incremento de la fuerza destructiva y frecuencia de fenómenos naturales como los ciclones, terremotos, deslizamientos de tierra, erupciones volcánicas, etc.

Todo este panorama lleva a pensar en las potencialidades creadoras del hombre, en su capacidad de asociación, en el alcance de sus ideas, y el enorme potencial contenido en los valores. Ello constituye argumento más que suficiente para acudir a los conocimientos y experiencias que se han acumulado en términos de introducción de los valores en la dirección.

BIBLIOGRAFÍA:

- Abreu Mejías, L; (1999). "Conceptos fundamentales, leyes y principios de la labor de dirección. Desarrollo de la gestión de dirección en el SNTECD" (en Abreu Luís y otros autores "Manual para el Curso de Superación Básica de las Escuelas Elementales del SNTECD"; Editorial Pueblo y Educación, Unidad de Propaganda Gráfica "Revolución de Octubre" La Habana 1999)
- Abreu Mejías, L; (2005). Libro "Por nuevos caminos en la dirección sindical, Ciencia y Valores", Ediciones David.
- Abreu Mejías; L. (2001). Ponencia "una aproximación a los Antecedentes Históricos y Derivaciones del Congreso Constitutivo del SNTECD celebrado en 1961", presentado en evento científico por el 40 Aniversario de la Constitución del SNTECD. Abreu Mejías; L.(1998). Ponencia "Labor del SNTECD en el impulso a las tareas de la Educación Superior Cubana", presentado en Congreso Mundial de la Educación Superior; París, Francia.
- Chacón Arteaga, Nancy (2006). "Dimensión Ética de la Educación Cubana" Editora Pueblo y Educación; 2006
- Díaz Llorca; C. (2014) "Hacia una estrategia de valores en las organizaciones"; Fondo editorial Opsu.
- Dolan Simon; (2000). "Los 10 mandamientos para la dirección de personas", Edit. Gestión 2000; Barcelona; España.
- Engels, Federico; Anti Düring; La Habana, (1975); pp. 34 – 35
- Díaz Llorca, C. (2000). Criterios para la aplicación de los valores en la dirección; Centro de Estudios de Técnicas de Dirección, Universidad de la Habana, p.2.
- Marx, Carlos y Federico Engels (1955),: Obras Completas t. XXVI, 2da edición; editorial Moscú, 1955 – 1967; p. 118 Idem; p 119.

RECIBIDO: 10/9/2014; APROBADO: 20/12/2014