
CULTURA, EDUCACION Y CAMBIO

GLORIA HENAO CEPEDA

Dado que la educación y la cultura son dos temas de vital importancia para la Calidad Total, ameritan algunas reflexiones que permitan mejorar su participación en los procesos de cambio.

Aunque, tanto la educación, como la cultura, están situadas en la base misma de la edificación que garantiza la supervivencia de una organización, la interpretación que se le da a su papel suele presentarlas bastante pobres en su participación.

Esto se evidencia al observar cómo se las reduce a ser partes determinantes del mantenimiento y mejoramiento de lo existente, limitándoseles su intervención en la construcción de lo nuevo, lo distinto.

En el caso de la educación, al analizar los procesos pedagógicos que se llevan a cabo, se observa la insistencia en el establecimiento, repetición y memorización de estándares que permitan alcanzar e internalizar las mejoras alcanzadas en el funcionamiento de lo existente.

Es obvio que en estos procesos sólo existe espacio para los por qué referidos a dichos estándares, más no para los que propician las rupturas creativas que le dan paso a la innovación.

De este modo, no sólo se reduce la pedagogía a entrenamientos para adquirir habilidades y destrezas que presuponen la existencia de una conciencia de Calidad Total, sino que se reduce esta propuesta a unas técnicas que le desconocen su posibilidad de contribuir al desarrollo integral.

Mal puede pensarse que dichos procesos contribuyan al cambio ya que éste exige espacios para los por qué referidos al sentido que las personas le dan a sus relaciones productivas, personales y sociales.

A lo máximo que puede aspirar esta pedagogía es al crecimiento de una racionalidad instrumental que proteja los límites de la realidad actual.

Otro tanto de lo mismo suele pasar con la cultura. Su tratamiento, por lo general, la reduce al reconocimiento, apropiación y cumplimiento de normas, valores, políticas y estrategias vigentes en una organización.

GLORIA HENAO CEPEDA. Trabajadora Social de la Universidad Nacional. Doctorado en Psicología Educativa de la Universidad de Madrid. Docente Universidad Pedagógica, Central y Javeriana

Este tratamiento deja de lado la indagación por las intuiciones, percepciones, mitos y pensares que tienen las personas acerca de ellas mismas, de sus grupos de pertenencia y de su entorno. Es decir, se produce un desconocimiento de su cultura.

De ahí, que pueda plantearse que tanto a la educación, como a la cultura, se las hace intervenir en los procesos de Calidad Total con limitaciones que imposibilitan su plena participación en el cambio.

Esta situación permite preguntarle a las organizaciones: ¿Cómo definen la educación y la cultura y qué papel les asigna en sus procesos de cambio?

Bien sabemos que para la Calidad Total es clara la importancia de la educación y la cultura. Basta considerar sus planteamientos básicos acerca de las mismas:

La educación debe estar presente permanentemente en los procesos de Calidad Total, y la calidad de un producto la determinan los clientes internos y externos de la organización.

Desde estas premisas fundamentales se evidencia que tanto los procesos educativos, como los culturales, exigen trabajar con significados pues estos contienen las interpretaciones que las personas le dan a la calidad para ponerla al servicio de su desarrollo.

El problema parece estar entonces en el hecho de que muchas organizaciones, en el mejor de los casos, logran interpretar su cultura pero no avanzan en la asignación de un papel transformador para ella y, por tanto, no garantizan espacios educativos que hagan posible su intervención en el desarrollo.

Si bien es cierto que las necesidades humanas son universales, pocas y representan los motivos por los cuales los hombres realizan sus actividades, también es cierto que los productos y servicios que pretenden satisfacer dichas necesidades son un asunto eminentemente cultural.

El hombre, al darle sentido a los artefactos culturales que produce, los convierte en medios con calidad para su desarrollo.

La construcción de este sentido hace de la educación la estrategia más adecuada para alcanzar una cultura de la calidad.

La educación es la estrategia más adecuada para alcanzar una cultura de la calidad.

Bien puede decirse que de la calidad de la educación depende de la cultura.

Esta interviene desde el comienzo hasta el final del proceso pedagógico, evolucionando en su participación para asegurar el cambio.

Cuando la pedagogía retoma los problemas de la realidad y las posibilidades de superarlos, haciendo intervenir el significado que las personas le dan a esto, se convierte en constructora de nuevos proyectos vitales que construyen nuevas conciencias y, por tanto, nuevas culturas.

Si una organización no propicia la negociación de significados entre su gente, cabe pensar que no le interesa verdaderamente la Calidad Total.

Es probable que sólo le interese el crecimiento de lo que es actualmente y que desde éste se plantee su supervivencia.

En tal caso la Calidad Total se reduce a ser una propuesta técnica que no contribuye a trascender los límites actuales de una situación que es en lo que consiste el verdadero cambio. Lo demás es crecimiento de lo mismo.

De ahí que el cambio demande procesos pedagógicos que construyan miradas capaces de ver los sueños y conciencias capaces de apropiarse de ellos para hacerlos realidad.

La posibilidad de trabajar con la cultura la tiene una organización cuando entiende que la cultura está definida por los supuestos compartidos por un grupo, los cuales son producto de sus experiencias exitosas respecto a dos cosas fundamentales:

Sus relaciones internas como grupo y sus relaciones externas con el entorno.

Con las primeras asegura el grupo su supervivencia a través de la integración entre las personas que lo componen.

Esta integración es la responsable directa de la construcción de la identidad personal de cada miembro.

Con las relaciones externas garantiza el grupo su participación en el contexto social del cual hace parte, enriqueciéndose como grupo y construyendo su identidad social. Gracias a las relaciones internas y externas los grupos construyen identidades personales y sociales.

Desde esta interpretación, la cultura exige, para su definición y participación en el cambio, unidades sociales independientes y claramente definibles capaces de articularse con otras para su evolución.

Por tanto, exige grupos que construyan una historia significativa común, es decir, una visión compartida del mundo y de la vida, donde cada persona tiene un lugar.

Este es, justamente, el papel que le asigna la Calidad Total a la educación permanente que debe darse en sus procesos.

Lo anterior permite decir que mientras la cultura reciba un tratamiento pobre que la reduce a la interpretación y cumplimiento de normas, valores, conductas y hasta al control de ambientes generados por la distribución física de las personas para cumplir sus funciones, las organizaciones pierden la posibilidad de trabajar con ella.

Igual cosa ocurre con la educación. Mientras los procesos pedagógicos se conciben como procesos encaminados a la fijación y cumplimiento de estándares que se fosilizan en la conciencia, pierden la posibilidad de dinamizar la conciencia para alcanzar una cultura de la calidad.

Si una organización no propicia la negociación de significados entre su gente, cabe pensar que no le interesa verdaderamente la Calidad Total.

Para hacer realidad una cultura de la calidad, nuestras organizaciones deben considerar la alternativa de trabajar con los modelos de intuiciones, creencias y percepciones de sus gentes, es decir, con los esquemas con los cuales resuelven sus problemas.

Es preciso retomar estos esquemas dentro de procesos educativos que dinamicen la correlación de fuerzas implícitas en ellos a través de la significación y resignificación grupal.

Sólo así se podrán construir nuevas conciencias capaces de elaborar proyectos de desarrollo integral, vale decir, aquellos donde están presentes la dimensión intelectual, social y personal del hombre.

Procesos donde los estándares dejan de ser un fin del proceso educativo y ocupan su lugar de medios que permiten hacerle seguimiento y evaluación a las metas propuestas al desarrollo.

De esta forma, la comunicación pedagógica, entendida como un encuentro de conciencias, se convierte en un requisito fundamental para trascender los límites existentes en el desarrollo personal, grupal y social en general.

La educación, cuando interviene para lograr el cambio, sabe muy bien que tiene que trabajar con la cultura existente pues ésta afecta diariamente la forma de sentir, pensar y actuar de las personas.

Pero también sabe que no puede trabajar con ella tratando de cambiarla para adaptarla a determinados objetivos.

La educación para el cambio sabe que la cultura es compleja, profunda y dinámica y que participa en el logro de ciertos objetivos, cuando éstos garantizan su evolución.

Sin duda, la educación y la cultura hacen parte de la misma moneda llamada Calidad Total y están llamadas a enriquecerla. Ambas son actores y escenario del cambio ya que posibilitan la construcción de objetivos comunes, aquellos donde están presentes los objetivos personales y los de la organización.

Esta confluencia de objetivos se alcanza cuando las personas del grupo hacen descender a su realidad cultural los objetivos de una organización, dándoles sentido dentro de su esquema de necesidades e intereses e involucrándolos en su proyecto personal de desarrollo.

En esta construcción de objetivos comunes juegan un papel determinante las relaciones que se lleven a cabo entre los miembros del grupo.

Estas, en su esencia, no son otra cosa que negociaciones de significado que permiten lograr significados comunes, a partir de los cuales el grupo adquiere una identidad común para establecer sus relaciones con el trabajo, entre sus miembros y con los demás grupos.

Actualmente es común entre nosotros identificar cómo equipo de trabajo, a un grupo de personas convocadas por unos objetivos predeterminados que no logran permear sus conciencias debido a que no cobran sentido en ellas, imposibilitándose así el desarrollo personal y social.

En la medida en que un grupo va construyendo su historia significativa común, los esquemas sumergidos en el fondo de cada conciencia van efectuando un ascenso transformador que puede apreciarse en el surgimiento de nuevas actitudes.

Los procesos de significación emprendidos por el grupo, han hecho visibles los invisibles que subyacen en la conciencia, al someterlos a la búsqueda de los por qué que les dan sentido a los comportamientos y negociar este sentido.

De ahí que bien puede asignársele a la educación el papel de hacer posible la conversión de las validaciones actuales en nuevos valores que permitan darle cumplimiento al proyecto de desarrollo.

La educación construye nuevos valores al dinamizar las valoraciones existentes en la conciencia, haciéndolas traspasar los límites actuales y proyectándolas de manera distinta en el proyecto vital de desarrollo.

En este proceso de conversión valorativa juegan un papel fundamental las metas y objetivos que vamos construyendo.

Bien puede decirse que los valores humanos son una elaboración que los hombres emprenden para el cumplimiento de sus objetivos propuestos.

Por tanto, no se transfieren. Se construyen socialmente y socialmente se legitiman.

Desde esta legitimación, emprenden de nuevo el proceso de sumergimiento en la conciencia para emprender, más adelante, su nuevo ascenso.

La educación construye nuevos valores al dinamizar las valoraciones existentes en la conciencia, haciéndolas traspasar los límites actuales y proyectándolas de manera distinta en el proyecto vital de desarrollo.

Son los movimientos del desarrollo, con los cuales la conciencia da saltos cuánticos que hacen posible el cambio. Todo esto gracias a un genuino proceso pedagógico.

Todo lo expuesto anteriormente permite concluir que la conciencia del hombre se construye en procesos de interacción con los demás, los cuales garantizan, tanto el desarrollo de la persona, como el de la sociedad.

Por consiguiente, esta construcción tiene como requisito fundamental procesos comunicativos que respeten la cultura propia y la hagan evolucionar.

Esto se logra gracias a la participación de procesos pedagógicos basados en el intercambio de significados, los cuales construyen significados comunes que posibilitan la convergencia de objetivos personales y sociales en el desarrollo.

Esta búsqueda va mucho más allá de pretender que el mejoramiento de los estándares establecidos puedan construir conciencias que alcancen la cultura de la calidad.