

Preservación de la identidad de la dirección desde la formación.

Preservation of identity from management training.

Autores: MsC. Máryuri García González Universidad de Pinar del Río, Cuba. Email: maryuri@vrect.upr.edu.cu).

MsC. Blanca Amalia González González. Email: cpsp@pinarte.cult.cu. Centro Provincial de Superación para la Cultura. Pinar del Río, Cuba.

Ing. Alfredo García Rodríguez. Email: alf@vrect.upr.edu.cu

Centro de procedencia: Universidad de Pinar del Río, Cuba. (Grupo Especializado en Servicios Académicos Tecnológicos y Turísticos (GESAT)).

Resumen

Se realiza un análisis partiendo de la influencia y panorama internacional desde el punto de vista político, económico y socio - cultural y cómo ello incide en la identidad de los procesos de dirección. De ahí la importancia concedida al proceso formativo desde la Universidad, en la dirección de los procesos, para la preservación de la identidad en sentido general en un mundo cada vez más cambiante.

Palabras claves: Dirección, identidad, preservación y formación.

Abstract

In this article it is made an analysis of the influence and international scene from the political, economic, and socio-cultural standpoint and how this affects the identity of management processes. Hence the importance attached to the training process from the University in managing processes for the preservation of identity in general in an ever changing world.

Keywords: management, identity, preservation, and education.

A modo de introducción

La necesidad de talento creador, es vital en las organizaciones modernas, donde la innovación es clave para responder al entorno. No es suficiente con aprender la cultura acumulada por la humanidad en una determinada ciencia, es menester aportar nuevas soluciones a los problemas surgidos en la sociedad del desarrollo científico y tecnológico, de las transformaciones para adaptarse a los cambios,

entre otros factores; para ello los directivos de las empresas e instituciones deben desplegar todas sus potencialidades en aras de lograr fomentar el talento creador del personal a su alrededor.

En este proceso la enseñanza superior, juega un papel preponderante en la formación de los futuros profesionales que en un momento dado serán subordinados o directivos, pero insertados en la búsqueda de soluciones innovadoras y creativas para beneficio de todos, sin apartar el sentido identitario que nos caracteriza como sociedad, como grupo, y como seres bio – psico – sociales por excelencia.

La dirección desde la preservación de su identidad

La incidencia internacional desde le punto de vista político, económico y sociocultural tienden a subsumir las identidades de los pueblos al fenómeno mundial de la globalización, enfrentando numerosos retos en ámbitos cada vez más diversos. En este sentido, las instituciones y sus directivos deben tomar conciencia del hecho y asumir posiciones que les permitan cumplir sus metas, pero preservando las costumbres y la identidad no solo de la empresa o institución, sino también como nación y como latinoamericanos.

¿Cómo preservamos la identidad?. Para dar respuesta a esta interrogante, nada mejor que comprender el significado de la identidad. Se refiere a una cualidad o conjunto de cualidades con las que una persona o grupo de personas se ven íntimamente conectados.¹ En este sentido, la identidad tiene que ver con la manera en que individuos y grupos se definen a sí mismos al querer relacionarse - "identificarse"- con ciertas características. Esta concepción es más interesante para científicos sociales porque aquello con lo que alguien se identifica puede cambiar y está influido por expectativas sociales.

Por su parte, como plantea (Jorge Larraín, 2001); la identidad no es una esencia innata, sino un proceso social de construcción por lo que se construye a partir de elementos constitutivos de toda identidad, no de los rasgos específicos que constituyen el contenido de la identidad particular, que varían en cada caso, dentro de estos elementos encontramos: en primer lugar los individuos, son los que se definen a sí mismos, o se identifican con ciertas cualidades, en términos de categorías sociales compartidas. Al formar sus identidades personales, los individuos comparten ciertas lealtades grupales o características, tales como: religión, género, clase, etnia, profesión, sexualidad, nacionalidad, que son culturalmente determinadas y contribuyen a especificar al sujeto y su sentido de identidad, en este, culturalmente determinados. Así es como surge la idea de identidades culturales. Cada una de estas categorías compartidas es una identidad cultural. Durante la modernidad las identidades culturales que han tenido mayor influencia en la formación de identidades personales son las identidades de clase y las identidades nacionales.

En segundo lugar, está el elemento material que en la idea original de William James incluye el cuerpo y otras posesiones capaces de entregar al sujeto elementos vitales de autorreconocimiento. La idea es que al producir, poseer, adquirir o modelar cosas materiales los seres humanos proyectan su sí mismo, sus propias cualidades en ellas, se ven a sí mismos en ellas y las ven de acuerdo a su propia imagen. (Stoner, 2007).

Las cosas materiales hacen pertenecer o dan el sentido de pertenencia en una comunidad deseada. En esta medida ellas contribuyen a modelar las identidades personales al simbolizar una identidad colectiva o cultural a la cual se quiere acceder.

En tercer lugar, la construcción del sí mismo necesariamente supone la existencia de "otros" en un doble sentido. Los otros son aquellos cuyas opiniones acerca de nosotros internalizamos. Pero también son aquellos con respecto a los cuales el sí mismo se diferencia, y adquiere su carácter distintivo y específico. El primer sentido significa que "nuestra autoimagen total implica nuestras relaciones con otras personas y su

¹ E. Tugendhat, "Identidad: personal, nacional y universal" *Persona y Sociedad*, Vol X.VI (Abril 1996), pp. 29- 40.

evaluación de nosotros"². El sujeto se define en términos de cómo lo ven los otros. Sin embargo, solo las evaluaciones de aquellos otros que son de algún modo significativos para el sujeto cuentan verdaderamente para la construcción y mantención de su autoimagen.

De este modo, la identidad socialmente construida de una persona, por ser fruto de una gran cantidad de relaciones sociales, es inmensamente compleja y variable, pero al mismo tiempo se supone capaz de integrar la multiplicidad de expectativas en un sí mismo total coherente y consistente en sus actividades y tendencias.

Por lo tanto, la identidad supone la existencia del grupo humano. Responde no tanto a la pregunta ¿quién soy yo? o "¿qué quisiera ser yo?" como a la pregunta: "¿quién soy yo a los ojos de los otros?"³ o "¿qué me gustaría ser considerando el juicio que los otros significativos tienen de mí?" Erikson expresa esta idea diciendo que en el proceso de identificación "el individuo se juzga a sí mismo a la luz de lo que percibe como la manera en que los otros lo juzgan a él"⁴. El medio social, que se expresa en alemán por el término *Umwelt*, no sólo nos rodea, sino que también está dentro de nosotros. En este sentido, se podría decir que las identidades vienen de afuera en la medida que son la manera de cómo los otros nos reconocen, pero vienen de adentro en la medida que nuestro autorreconocimiento es una función del reconocimiento de los otros que hemos internalizado.

Utilizándose además esta concepción de identidad no solo para nosotros como personas sino como grupo social, o sea, ¿Quiénes somos?, ¿Qué quisiéramos ser? y ¿Quiénes somos como empresa o institución?, ¿Qué me gustaría ser como entidad?, porque como grupos que interactuamos en instituciones sociales estamos influenciados por un sinnúmero de factores que pueden afectar, por tanto, nuestra identidad como seres sociales y, por tanto, la identidad que pretendemos preservar como institución; partimos siempre de lo que somos

El autorreconocimiento que hace posible la identidad, de acuerdo a Honneth, toma tres formas: autoconfianza, auto-respeto y autoestima⁵. Pero el desarrollo de estas formas de relación con el sí mismo para cualquier individuo, depende fundamentalmente de haber experimentado el reconocimiento de otros, a quienes el también reconoce. En otras palabras, la construcción de la identidad es un proceso intersubjetivo de reconocimiento mutuo. La confianza en sí mismo surge en la medida en que la expresión de sus necesidades encuentra una respuesta positiva de parte de los otros. De igual manera, el respeto de sí mismo de una persona depende de que otros respeten su dignidad humana y, por lo tanto, los derechos que acompañan esa dignidad. Por último, la autoestima puede existir sólo en la medida que los otros reconozcan el aporte de una persona como valioso. En suma, una identidad bien integrada depende de tres formas de reconocimiento: amor o preocupación por la persona, respeto a sus derechos y estima por su contribución: entiéndase además del mismo modo la identidad de la empresa o institución.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriores ¿Cómo contribuimos a la preservación de la identidad desde los procesos de dirección?

Entiéndase dirección, según el Diccionario de las Ciencias de la Educación, 2003, como la función propia de los órganos de gobierno dentro de la estructura organizativa de una empresa o entidad, centro o institución. Es un aspecto fundamental de toda organización y uno de los factores que con mayor peso inciden en los niveles de eficacia que en cada caso se pretenden alcanzar. Los órganos directivos son responsables de los niveles de eficacia y rendimiento. Deben establecer claramente qué es lo que se pretende alcanzar (objetivos) y cómo conseguirlo (medios).

² H. Gerth and C. Wright Mills, *Character and Social Structure* (New York: Harbinger Books, 1964), p. 80.

³ David J. de Levila, *The Concept of Identity*, (Paris: Mouton & Co., 1965), p. 7.

⁴ Erikson, *Identity, Youth and Crisis* p. 22.

⁵ Axel Honneth, *The Struggle for Recognition* (Cambridge: F'olity Press, 1995), pp. 118-123.

Para el logro de los mismos, es importante dejar claro que el directivo requiere trabajar con y por medio de otros – jefes, compañeros, subordinados- por lo que las buenas habilidades para tratar a las personas son un bien valioso e imprescindible para que todo fluya sin mayores contratiempos.

Dentro de las filosofías de comportamiento en las empresas o instituciones para la preservación de la identidad, debemos tener en cuenta: Las metas a alcanzar, la misión y visión de la empresa, así como el sentido de pertenencia y conocimiento de la labor a realizar por cada uno de los que en ella intervienen.

De este modo, se garantiza la obtención del resultado y la pertenencia, sintiéndolo como parte de sí mismos a la vez que es un resultado grupal. En esto la formación adquirida en la educación superior y la recibida posteriormente desde el interior de cada institución con sus particularidades es muy vital.

La universidad conserva, memoriza, integra, ritualiza una herencia cultural de saberes, ideas, valores; la regenera al volver a examinar, al actualizarla, transmitirla; genera saberes, ideas y valores que, entonces, van a entrar dentro de la herencia. (Edgar Morin. 2007).

De ahí la importancia concedida al proceso formativo desde la universidad en la dirección de los procesos, preservando la identidad sociocultural y latinoamericana, en un mundo cada vez más globalizado y neoliberal.

Por sobre todas las cosas es menester preservar nuestras tradiciones, nuestras costumbres, nuestra idiosincrasia y no dejarla manipular o aplastar por la aldea global en la que todos irremediamente vivimos.

A modo de conclusiones

Los procesos de dirección no quedan exentos de la influencia internacional, y de su intervención en cada una de los países de la región, desde la empresa o institución, conjuntamente con la Universidad como formador por excelencia debemos contribuir a la preservación de la identidad nacional y regional. Viendo el proceso formativo desde la integración sociocultural, comunitaria, no de manera aislada, sino integrando cada uno de los procesos, cada uno de los elementos circundantes para la perpetuidad de la identidad cultural.

No solo desde lo artístico - literario se preserva la identidad, desde cada uno de los sitios en los que nos encontramos como seres bio – psico – sociales podemos contribuir a mantener, fortalecer y preservar el sentido de pertenencia e identidad cultural nuestra. Llamamos cultura, al conjunto de valores materiales y espirituales que ha creado la humanidad a través de los siglos, entendámosla entonces como todo lo que heredamos, vivimos, construimos, hacemos, haremos, transmitimos y será perpetuado en la historia de la humanidad, en nuestra historia que es parte ya de la historia mundial, de la identidad cultural nacional y por consiguiente, universal.

Bibliografía utilizada

- Álvarez de Zayas, C. Pedagogía. Un modelo de formación del hombre. Grupo editorial Kipus. Bolivia. 2003.
- Axel Honneth. The Struggle for Recognition (Cambridge: Folio Press). pp. 118-123. 1995
- Colectivo de autores. Diccionario de las Ciencias de la Educación. Edición especial para Programa Educativo Nacional. Editorial Santillana, Mexico, D.F. Segunda Edición. Abril 2003.
- David J. de Levil. The Concept of Identity. (Paris: Mouton & Co.), p. 7. 1965.
- E. Tugendhat, "Identidad: personal, nacional y universal" Persona y Sociedad, Vol X.VI. pp. 29- 40. Abril 1996
- Erikson. Identity, Youth and Crisis p. 22. s.f
- H. Gerth, C. Wright Mills. Character and Social Structure (New York: Harbinger Books). p. 80. 1964
- Larraín, Jorge. El concepto de identidad (pp. 21-48) Ed. Lom, Santiago de Chile. 2001.

- Morín, Edgar. Los cuatro saberes de la educación. (Versión digital).CECES. Consultado 2007.
- Stoner, James. Administración de Empresas. Quinta edición, Tomo I y II. 2007.