

TITULO: El enfoque de paradigmas en las Instituciones de Educación. Necesidad de cambiar.

AUTORES: MSc. Teresina Fonseca

Prof. Universidad Federal de Roraima. Brasil.

Dr. José Enrique Carreño Vega.

Prof. Universidad de Matanzas. Cuba.

El término paradigma, según B. Tristá, (1998:4), se ha generalizado en los últimos años dentro de la Teoría Organizacional, sobre todo, a partir de la actividad divulgativa de Joel A. Barker, un consultor empresarial de vasta experiencia quien, con un video (visto por muchos) y un libro (leído por pocos), titulados ambos *Discovering the Future: the business of paradigms*, lo ha popularizado entre los directivos y compulsado su estudio entre los científicos organizacionales.

La definición más útil de paradigma, para su aplicación organizacional Tristá la considera, “toda la constelación de creencia, valores, técnicas, etc., que comparten los miembros de una comunidad dada” (Kuhn, 1962 citado por Tristá B., 1998:4).

Este autor, Kuhn T.S., posee una obra publicada en 1969 donde prevé la posibilidad de utilizar las tesis relacionadas con los paradigmas en otros campos además de las ciencias. Este tema más adelante será abordado por los autores específicamente, al hacer referencia a las instituciones universitarias.

Kuhn le asigna al paradigma las siguientes funciones:

- Facilitador de la comunicación en una comunidad:-
Fundamenta esta función “El conocimiento científico, como el idioma, es, intrínsecamente, la propiedad común de un grupo...” (Kuhn, 1969, citado por Tristá B., 1998:5).
- Filtrar la interpretación de hechos y observaciones: y aduce “...lo que la percepción deja para que la interpretación lo complete depende

radicalmente de la naturaleza, de la experiencia anterior y la preparación”. Al igual que, “...A los fenómenos que no encajarían dentro de los límites mencionados frecuentemente ni siquiera se les ve”, (Kuhn, 1962, citado por Tristán B (1998:5).

- Seleccionar los problemas y aceptabilidad de soluciones.
- Orientar las decisiones en situaciones de riesgo. Según este autor “los momentos en que deban aplicarse los valores son invariablemente aquellos en que deben correrse riesgos” (Kuhn, 1962, citado por B.Tristán, 1998:5).

Este mismo autor, describe el proceso de cambio de paradigma de la siguiente manera:

”El descubrimiento comienza con la percepción de la anomalía; o sea, con el reconocimiento de que en cierto modo la naturaleza ha violado las expectativas inducidas por el paradigma, que rige a la ciencia normal. A continuación, se produce una explosión más o menos prolongada de la zona de la anomalía. Y sólo concluye cuando la teoría del paradigma ha sido ajustada de tal modo que lo anormal se haya convertido en lo esperado” (Kuhn citado por Tristán, B. 1962: 6)

Sin embargo analiza Tristán, la sustitución del paradigma vigente por otro no es un proceso tan lineal como a veces se presenta, debido a la resistencia al cambio que se produce ante un trastorno significativo de las verdades aceptadas. Esta resistencia se va a expresar, en primer término, en los intentos por adaptar las anomalías descubiertas al paradigma establecido.

El cambio de paradigma es “... un proceso intrínsecamente revolucionario, que es raro que pueda llevar a cabo por completo un hombre solo y que nunca tiene lugar de la noche a la mañana” (Kuhn, 1962, citado por Tristán B., 1998: 7).

Es por ello, que los procesos de cambio de paradigma requieren un conjunto de condiciones para llevarse a cabo:

- condiciones externas favorables,
- espacios de debate,
- debilitamiento de la rigidez paradigmática,

- débil compromiso con el paradigma predominante,
- desarrollo del pensamiento especulativo en la comunidad correspondiente.

No obstante, aunque las condiciones anteriores son precedentes importantes, Kuhn hace una observación, en opinión de los autores, de significativa trascendencia para una interpretación adecuada de los paradigmas:

“Como en las revoluciones políticas sucede en la elección de un paradigma: no hay ninguna norma mas elevada que la aceptación de la comunidad pertinente” (Kuhn, 1962, citado por Tristán B., 1998:10).

El Paradigma en la Universidad

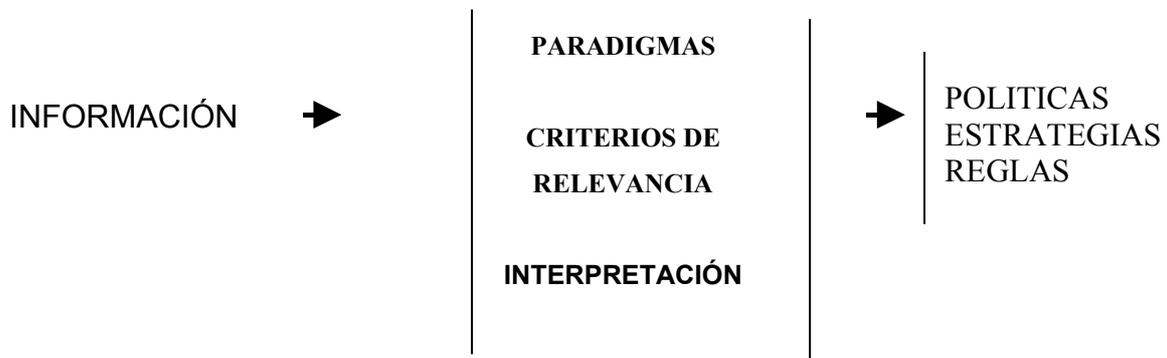
El enfoque de paradigmas en la universidad puede tener su base en los paradigmas de aplicación organizacionales. A finales de la década del 70 y principios de la del 80, Brown, (1978) y Pfeffer (1982), emplearon el concepto de paradigma para hacer una teoría de la función de las organizaciones e hipótesis acerca de la forma de cambio.

En esa época, el enfoque cognitivo de la cultura organizacional los reconoce como:

- significados compartidos que facilitan el funcionamiento cohesionado de la organización;
- elementos mediadores de la subjetividad para la interpretación del entorno y de la propia organización;
- esquemas conceptuales que filtran la información, definen su relevancia y condicionan su interpretación.

Así, se reinterpreta la idea de Kuhn (1962) en el contexto organizacional como visión específica del mundo, como base para la interpretación de la experiencia y, en definitiva, como orientación de la conducta organizacional.

Partiendo de las consideraciones anteriores, Tristán (1998) propone representar esquemáticamente la actuación de los paradigmas sobre el comportamiento organizacional, de la siguiente forma:



Representación esquemática de los paradigmas sobre el comportamiento organizacional.

Este autor, teniendo en cuenta que los paradigmas no solo actúan como filtros y esquemas de interpretación, sino también como significados compartidos que facilitan el funcionamiento cohesionado de la organización, por lo que no solo actúan en el nivel estratégico de la organización, sino que se diseminan en toda su estructura y de esta forma, condicionan la interpretación y aplicación de las políticas, estrategias y reglas, plantea que sobre esta base, es posible desarrollar el esquema anterior de la siguiente manera, con lo cual concuerdan los autores:



La utilización del paradigma en la Universidad, puede tener un significativo valor metodológico, debido a que en estas instituciones existe tanto la posibilidad como la necesidad de formación de paradigmas fuertes para viabilizar su funcionamiento.

Esto es por una parte, porque las Instituciones Universitarias reúnen los requisitos planteados por Wilkins y Ouchi, (1983), para la generación de paradigmas fuertes, como son:

- larga historia y membresía estable;
- ausencia de alternativas institucionales;
- interacción entre los miembros.

De otra parte, las instituciones universitarias involucran alta incertidumbre y complejidad, requieren de un modelo de “clan” para lograr eficiencia en la realización de sus transacciones de gobierno, para lo cual son necesarios niveles relativamente altos de concordancia de metas y de compartir un paradigma general que ayude a los participantes a determinar el interés colectivo.

Entonces, si se tiene en cuenta la afirmación de J.Abugattas y F.Tubino (1997) “La institución educativa que más rápidamente se ha tornado obsoleta en su forma tradicional es la Universidad”, queda claro **la urgencia de una dinámica de cambios en las instituciones universitarias.**

En referencia a lo anterior Tristán (1998:5), afirma “Sin embargo, el manejo de estas presiones se ha orientado a la realización de ajustes, interpretándolas como defectos de un sistema que, por lo demás, es viable y no a la reinterpretación y modificación de los paradigmas”.

Para algunos, pensar en un cambio de paradigmas en la Universidad es algo ilusorio, pero a pesar de su aparente inmovilidad las Universidades han modificado sus paradigmas para dar respuesta a los cambios de su entorno.

Al mismo tiempo, la relevancia socioeconómica del conocimiento, ha generado una mayor intervención de las instancias externas de poder. El conocido triángulo de coordinación desarrollado por Burton Clark para presentar los agentes de influencia sobre el desarrollo universitario, muestra en nuestros días, una marcada orientación a los vértices de la autoridad estatal y el mercado, en detrimento de la oligarquía académica que, segmentada en sus campos disciplinares, no alcanza el consenso necesario para enfrentar a los otros poderes en sus intentos de alinear a las instituciones universitarias en sus proyectos específicos de crecimiento productivo y control social.

Es por ello, que la identificación de los paradigmas predominantes y el análisis de las tendencias de desarrollo de los elementos que los condicionan, serán relevantes para pronosticar y acelerar la adaptación de las instituciones universitarias a los cambios de su entorno y a sus propios cambios internos, y garantizar así su referencia sin aceptar la imposición de cambios que puedan afectar su propia naturaleza.

Sin embargo, no son sólo la fortaleza de las expectativas sociales sobre el conocimiento o la acción directa del poder los que condicionan los paradigmas en las instituciones universitarias, otros elementos importantes son:

- perspectiva epistemológica, es decir, los criterios generalizados para la aceptación de la validez del conocimiento, de las vías para su generación y de la organización de los saberes,
- estructura social, que incluye no solo la amplitud de las diferencias sociales existentes y los intereses que estos grupos expresan, sino también la aceptación cultural de estas diferencias.
- organización social del trabajo.

¿Cómo se han desarrollado los paradigmas universitarios?

Un punto de partida para el análisis histórico-cultural del desarrollo de los paradigmas universitarios, según Tristán (1998), es el conocimiento de tres estadios de desarrollo universitario, que se corresponden con tres paradigmas

sobre la misión y funcionamiento de estas instituciones a partir de su surgimiento en el siglo XII:

- el ser
- el saber
- la sociedad

A continuación se hará referencia a algunos aspectos de estos tres paradigmas.

El paradigma del ser

El paradigma del ser surge con la propia universidad y se manifiesta con clara nitidez en la universidad clásica inglesa.

La misión institucional implícita era la formación de élites cultas, no solo como conocimiento en su cultura, sino también en la formación de valores universales, muy marcados por la ética religiosa predominante de la época. Este era el modelo residencial característico de Universidades como Oxford y Cambridge, que pretendía una acción formativa más allá de la simple transmisión del conocimiento.

Esta orientación se asociaba más a una formación general del conocimiento, pero estaba condicionada por la poca relevancia del conocimiento en la práctica social. Sobre esta base, y también a partir de la perspectiva escolástica, la función de investigación en estas instituciones tenía como fin la erudición, o la elaboración de nuevas interpretaciones del pensamiento clásico y no la generación de nuevo conocimiento.

El paradigma del saber

El paradigma del saber se va a desarrollar a partir de una nueva consideración sobre la relación entre poder y conocimiento, enunciada ya por Francis Bacon en los finales del siglo XVI y que había tenido como hitos fundamentales la invención de la imprenta y el desarrollo de las lenguas nacionales, que

ampliaron el círculo de destinatarios del saber y particularmente, los desarrollos productivos de la Revolución Industrial que destacaron su funcionalidad.

Este conocimiento, además, se desarrolla sobre la base de una nueva perspectiva epistemológica, que critica el principio de la autoridad y el razonamiento escolástico y promueve una ciencia positiva. La demostración de hipótesis científicas mediante experimentos reproducibles modifica radicalmente los criterios de legitimidad del conocimiento, que se van a asociar como referente imprescindible al juicio de los pares.

Tal vez el mejor modelo del paradigma del saber se llevó a cabo en la Universidad alemana del siglo XIX, donde además de otros hechos se produjo un proceso de estatalización. Sobre esta base, se creó una situación precaria, basada en su compromiso por el cual los gobernantes miraban a las Universidades y a su personal como un simple medio para preparar determinados tipos de profesionales, pero les permitían realizar esta preparación a su modo y utilizar su oposición para dedicarse también a una labor intelectual o científica pura (que los gobernantes no comprendían, pero que solían estar dispuestos a respetar).

El paradigma societal

En la tradicional Inglaterra, se había ido consolidando un nuevo tipo de intelectual, interesado en la ciencia y la filosofía profana.

El University College, de Londres, fue la primera institución universitaria que surgió de los esfuerzos que proporcionaban facilidades para la investigación y ofrecían una plataforma para la divulgación de la ciencia moderna.

La nueva clase científica y profesional fue adquiriendo una posición cada vez más importante en la sociedad, y comenzó a ejercer una influencia creciente sobre la marcha de los asuntos públicos. Algunos de sus miembros ascendieron hasta la elite, otros se convertían en lo que se denominaba el

nuevo clero reemplazando la influencia que ejercían los eclesiásticos sobre el intelecto de los hombres.

El paradigma societal se racionaliza en la idea de encargo social de la Universidad, que si bien representa la necesidad de un compromiso entre actividad académica y necesidades sociales, ha sido asumida con significados diversos.

Necesidad del Cambio de Paradigma

Actualmente, es ampliamente reconocida la necesidad de cambio en las organizaciones, con el fin de asegurar su supervivencia y vitalidad. Sin embargo, el problema del cambio de paradigmas en las organizaciones presenta diferencias notables con las revoluciones científicas. En primer lugar, las organizaciones no pueden esperar el mismo tiempo que las disciplinas científicas para efectuar los cambios que necesitan para su ajuste al entorno.

En segundo lugar, el efecto del entorno sobre los paradigmas organizacionales es mucho más fuerte que en las disciplinas científicas.

Los paradigmas organizacionales a menudo interactúan, para crear un sistema que mutuamente se refuerzan. Si cambia uno, los demás pueden hacerlo también, no obstante cada uno apoya a los otros, haciéndolos más difíciles de romper.

Posibilidades para el Cambio

Tal vez una de las primeras cosas que debe analizarse es cuando se requiere un cambio de paradigmas. En general, la necesidad de un cambio de paradigma es generalmente anunciada por la aparición de un conflicto.

Otra forma de analizar la necesidad de un cambio de paradigmas es la valoración de los cambios en los paradigmas referentes del entorno. Si nuestro esquema mental para el análisis de información, nuestro enfoque de los

problemas y las soluciones que aceptamos, difiere de los prevalecientes en el entorno más inmediato, es posible que se necesite una corrección. Esto incluye tanto a lo que podrían denominarse paradigmas generales, como a los más específicos de la actividad de la organización.

Se entiende por paradigmas generales, aquellos que abarcan los aspectos más globales del comportamiento organizacional. Como paradigmas específicos se consideran a los que caracterizan una forma de actividad determinada, por ejemplo, sectores particulares de la industria y los servicios; funciones especializadas como mercadotecnia, diseño, producción, y otras.

Tristá (1998) presenta una propuesta metodológica concreta y que comprende los siguientes pasos:

1. Identificación del paradigma o paradigmas actuales.
2. Identificación de los elementos internos o externos que condicionaron la aparición del paradigma.
3. Análisis del cambio o tendencias de cambio de estos elementos.
4. Desarrollo de paradigmas alternativos que consideren las modificaciones identificadas en el paso anterior

Sin dudas, esta constituye una propuesta atinada que permite la toma de decisión sobre la pertinencia del paradigma presente y la necesidad de sustitución del mismo en virtud de las modificaciones que pudieran haber ocurrido en el entorno.

[La Nueva Universidad Cubana.](#)

En Cuba, a partir del triunfo revolucionario de 1959 fueron suscitándose diferentes cambios en este nivel de enseñanza; sin embargo, aun cuando el discurso consideraba el pleno acceso y la masificación de este tipo de enseñanza, perduraban elementos que limitaban estos postulados. Precisamente, sobre estos elementos se hizo énfasis en la CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (París, 1998), específicamente en lo referido a la igualdad de acceso:

- Basado en los **méritos y la capacidad**
- **Sin discriminación** fundada en la raza, el sexo, el idioma, la religión o en consideraciones económicas, culturales o sociales ni en incapacidades físicas
- Abierto a toda persona que haya finalizado satisfactoriamente la enseñanza secundaria, **en la medida de lo posible**, sin distinción de edad y sin ninguna discriminación.

En este sentido cabría preguntarse lo siguiente:

¿Tienen hoy todas las personas **las mismas posibilidades** para el desarrollo de sus méritos y su capacidad?

¿Qué significa realmente **“en la medida de lo posible”**?

¿Es suficiente únicamente con acceder? ¿No sería necesario hablar igualmente de la **permanencia y del egreso**?

Sobre la base de este posicionamiento que sin dudas era parte de un conflicto entre la idea de justicia social que siempre defendió la revolución y lo que realmente ocurría con el acceso a los estudios superiores, a lo cual se agregan variaciones en el entorno referidas a la necesidad de construir una sociedad del conocimiento y el intempestivo avance de las técnicas de la información y la comunicación (TIC).

En virtud de lo antes expuesto, es que el Ministerio de Educación Superior cubano, en comunión con la comunidad universitaria, desarrolla un paradigma alternativo que considera las modificaciones identificadas en el paso anterior y asume como nuevos derroteros los conceptos de universalización de la enseñanza, así como la enseñanza para todos y para toda la vida.

Los cambios comprenden:

- La organización universitaria.
- Cambios en el currículo, los reglamentos estudiantil y docente.
- La batalla va más allá del pleno acceso y alcanza acciones para la permanencia y el egreso.
- La propuesta de dos tipos de curso: **A dedicación exclusiva o total y a dedicación parcial.**

El encargo social, desde la perspectiva de los autores, a pasado a ser el siguiente:

- Asegurar el **pleno acceso** de todos los que deseen estudiar en la educación superior, sin límites ni barreras de ningún tipo
- Garantizar, **en los plazos requeridos**, la fuerza de trabajo altamente capacitada que **el desarrollo económico y social del país demanda**

Finalmente, reconocer que la identificación de los paradigmas predominantes y el análisis de las tendencias de desarrollo de los elementos que los condicionan, son relevantes para pronosticar y acelerar la adaptación de las instituciones universitarias a los cambios de su entorno y a sus propios cambios internos, y garantizar así su referencia sin aceptar la imposición de cambios que puedan afectar su propia naturaleza y la urgencia de una dinámica de cambios en las instituciones universitarias que las ponga al nivel del desarrollo social; así como del desarrollo científico-técnico que ocurre fuera de sus muros.

Destacar los cambios que su suscitan en la ya reconocida Nueva Universidad cubana como alternativa renovadora y progresista.

BIBLIOGRAFIA.

- ABUGATTAS J., F.TUBINO. Consecuencias de los cambios globales en la educación. Foro Educativo, Perú: 1997.
- ACOSTA, Alberto Jorge. Gestión de la docencia. Selección de lecturas. Matanzas: Universidad Camilo Cienfuegos, 1999, p. 4.
- _____, Gestión de la docencia. Selección de lecturas. Matanzas: Universidad Camilo Cienfuegos, 1999, p. 227.
- BOM SUCESSO, Édina de Paula. Trabalho e Qualidade de Vida. Rio de Janeiro: Dunya, 1997, p.159.
- BONO, Edward de. Criatividade levada a sério. Como gerar idéias produtivas através do pensamento lateral. São Paulo: Pioneira, 1994, p. 69.
- _____, Criatividade levada a sério. Como gerar idéias produtivas através do pensamento lateral. São Paulo: Pioneira, 1994, p. 225.
- CALDERÓN, Eligio. Universidad, conocimiento, democracia. En: Selección de Lecturas de Alberto Jorge Acosta, Matanzas. 1999, p. 227.
- CHIAVENATO, Idalberto. Os novos paradigmas. Como as Mudanças estão mexendo com as Empresas. São Paulo: Atlas, 1996, p. 31.
- COSTA, Messias. O Brasil e seu futuro. São Paulo: Alfa-Omega, 1997, p.110.
- _____, O Brasil e seu futuro. São Paulo: Alfa-Omega, 1997, p.115.
- DRUCKER, Peter F. Administrando para o futuro. São Paulo: Pioneira Administração e Negócios, 1996, p 57.
- FERNANDES, Eda. Qualidade de vida no trabalho. Salvador: Casa da Qualidade, 1996, p. 25.
- FERREIRA, Naura S. Carapeto. Gestão Democrática da Educação: atuais tendências. Texto: A gestão da educação e as políticas de formação profissionais da educação. São Paulo. Cortez Editora, 1998, p. 8.
- FROMM, Erich. Análise do Homem. São Paulo: Círculo do Livro, 1967, p.15.
- GATTARI, Félix. As três ecologias. Campinas, Papyrus, 1990, p 7.
- GONÇALVES. In Associação Nacional Dirigentes do Ensino Superior-Andes-SN. Caderno de Texto do 19º Congresso. Janeiro de 2000.

KONDO, Yoshio. Motivação Humana. São Paulo: Editora Gente, 1991, p. 6.
KUENZER, Acácia Zeneida. Gestão Democrática da Educação: atuais tendências. As mudanças no mundo do trabalho e a educação. Cortez Editora, 1998, p.33.

IANNI, Octavio. A era do globalismo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997, p. 5.

LOBOS, Julio. Qualidade através das pessoas. São Paulo: Instituto da Qualidade, 1991, p 129.

MAIA, Almir de Souza. Prefácio. A Gestão da universidade brasileira. Organização universitária interamericana. Piracicaba: Unimep, 1995, p. 5.

Oliveira, Renato de. In ANDES - Associação Nacional Dirigentes do Ensino Superior-Andes-SN. InformAndes. Ano X. nº 89. Jan/fev./99, p. 3

SILVA, José Carlos Almeida da. A Gestão da Universidade Brasileira. A visão dos reitores. Piracicaba: Editora Unimep, 1995, p. 12.

SILVEIRA, Amélia, COLOSSI, Nelson, SOUSA, Claudia Gonçalves de. Administração --- Universitária: estudos brasileiros. Florianópolis: Isular, 1998, p. 8.

SOUZA, Paulo Nathanael Pereira. LDB e ensino superior: Estrutura e funcionamento. São Paulo: Pioneira, 1997, p. 19.

_____, LDB e ensino superior: Estrutura e funcionamento. São Paulo: Pioneira, 1997, p. 23.

_____, LDB e ensino superior: Estrutura e funcionamento. São Paulo: Pioneira, 1997, p. 26.

_____, LDB e ensino superior: Estrutura e funcionamento. São Paulo: Pioneira, 1997, p. 27.

STONER, James A. F. e FREEMAN, R. Edward. Administração. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1995, p 137.

Teleconferência sobre Ensino Superior- Novos Paradigmas do Ensino Superior: Expansão, Qualidade e Financiamento. Instituto Brasil século XXI.SIL Brasília, 1997, p. 59.

Instituto Brasil século XXI.SIL Brasília, 1997, p. 60.

_____, Instituto Brasil século XXI.SIL Brasília, 1997, p. 62.

_____, Instituto Brasil século XXI.SIL Brasília, 1997, p. 63.

TRISTA B. El enfoque de paradigmas en las organizaciones y la gestión del cambio. Revista de Educación Superior, CEPES (Universidad de La Habana), Vol. XVIII, nº 1, 1998, p. 4.

TUBINO, Manoel José Gomes. Universidade, Qualidade e Avaliação.

Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997

_____, Universidade, Qualidade e Avaliação. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997, p.40.

_____, Universidade, Qualidade e Avaliação. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997, p.47.

_____, Universidade, Qualidade e Avaliação. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997. p.48.

_____, Universidade, Qualidade e Avaliação. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997. p.49.

_____, Universidade, Qualidade e Avaliação. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997. p.50.

VEJA. Revista Veja. Editora Abril. Março, 2000, nº 9, edição 1638, ano 33.

Artigo de Cláudio M. de Castro.

_____ Fevereiro 2000.

Villas Boas, Maria Violeta C. Reflexões sobre uma prática. Rio de Janeiro: EDUERJ, 1998, p.104.