

VISIÓN GERENCIAL CON BASE EN LA TRANSDISCIPLINARIEDAD EN INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS

MANAGERIAL VISION BASED ON THE TRANSDISCIPLINARITY IN UNIVERSITY INSTITUTIONS

Lourdes Rodríguez. Instituto Pedagógico Rural El Mácaro

lourdes.yrr@gmail.com

RESUMEN

La investigación se orientó a evaluar la visión gerencial con base en la transdisciplinariedad en instituciones universitarias. Para tal fin se realizó un estudio de tipo descriptivo de campo, bajo la modalidad de investigación aplicada. Para el trabajo de campo se tomó una población de 261 integrada por las autoridades académicas, coordinadores y docentes de la Universidad Simón Rodríguez, Universidad Nacional Abierta y el Instituto Pedagógico Rural El Mácaro del estado Falcón. En relación a la muestra se tomó el 30% de la población equivalente a 86, entre decanos, coordinadores y docentes. La confiabilidad del instrumento arrojó un índice de 0,86%. Los resultados obtenidos pudieron evidenciar que las instituciones de educación universitarias objeto de estudio ameritan cambios estructurales para la mejora del cumplimiento de las funciones sustantivas de la Universidad, observándose la importancia de la transdisciplinariedad en el contexto de la productividad y calidad de las organizaciones gerenciales que buscan ser agentes de cambios y gestores del desarrollo social.

Palabras Claves: Visión Gerencial, Instituciones Universitarias, Transdisciplinariedad.

ABSTRACT

This research was oriented to evaluate the managerial vision based on the transdisciplinary in university institutions. A research based on a descriptive field was conducted and it was also carried out under an applicative modality. For the field research a demo population of 261 academic authorities, coordinators, and teachers from the Universidad Simón Rodríguez, Universidad Nacional Abierta and the Instituto Pedagógico Rural El Mácaro del estado Falcón. In regards to this demo population, 30% was taken from it and this was of 86 participants; it carried deans, coordinators, and teachers. The reliability of the instrument showed an index of 0,86%. The given results made evident that these institutions of university education, that were subject to study, need structural changes for the better performance of the functions derived from the University. It was also observable how important it is to have the transdisciplinary in the productive context and quality of the managerial organizations that seek to be promoters of change and social development managers.

Key words: Managerial Vision, University Institutions, Transdisciplinary.

Introducción

En los albores de un nuevo siglo, se gesta una transición sin precedentes en el mundo y éste se dirige hacia nuevos escenarios y profundas transformaciones en los aspectos políticos, sociales, económicos, tecnológicos, culturales y educativos. Por otra parte, la cultura globalizada con una ostensible preeminencia de las informaciones y las comunicaciones genera constantemente nuevos paradigmas de gran significatividad social, donde los procesos educativos adquieren una dimensión crítica y un sentido de trascendencia e implicación hacia el futuro.

La educación universitaria está signada por nuevos paradigmas económicos, políticos y sociales, donde dicho contexto debe representar en sí mismo un valor estratégico para enfrentar las profundas transformaciones que demandan las particularidades de cada país o región. El mejoramiento de la calidad de la Universidad Latinoamericana resulta ahora una tarea crucial y urgente, dada la importancia estratégica de la Educación Superior, como reconocido instrumento de transformación para sociedades en transición, que necesitan dar el paso hacia mejores condiciones de vida y capacidades para actuar eficazmente en un mundo globalizante.

La preocupación por la calidad de la Educación Superior aparece vinculada a una problemática actual. Para Von/ UNESCO (1997) entre los factores que justifican una reflexión específica pueden destacarse:

La expansión aluvional que se ha experimentado en el continente, fenómeno expresado en el crecimiento y masificación de la matrícula estudiantil y la correlativa ampliación de los cuerpos docentes. La dificultad estructural de los sistemas educativos, expresada en la muy escasa conexión entre sus distintos niveles. La necesidad de abordar procesos de innovación curricular y de mejoramiento de los métodos de enseñanza-aprendizaje. El vertiginoso avance del conocimiento y del acceso a la información.

En relación a estos planteamientos, la UNESCO (1997) señala como objetivo global de la Educación Superior el desarrollo de una nueva visión de la universidad, entendiéndola como: “Universidad pro-activa firmemente anclada pero, plenamente comprometida en la búsqueda universal de la verdad y el progreso del conocimiento” (p. 66). Dentro de este contexto, la universidad está obligada a transformarse en una organización global, democrática, dinámica, flexible, innovadora y de calidad; para lo cual, debe instrumentar estrategias de reacción.

De los planteamientos antes expuestos, se pueden resaltar como acciones esenciales a emprender para una gestión universitaria de calidad, la concreción de una gerencia autónoma, estratégica y creativa, basándose en la transdisciplinariedad. Se enfatiza el momento relacional, articulación, de coproducción conjunta de la realidad. En tal sentido, se asume al hombre como un ser complejo, dotado de capacidad de razonamiento, pero también de motivación afectiva. De acuerdo a Vilar (1998), es una cosmovisión antropofísico- biológico constituida por una redimensión de complejidades neuronales, sensoriales, psíquicas y sociales, que se multiplican con el transcurrir del tiempo.

Se insiste en un debate creativo, de ideas, muchas ideas, para que en la dimensión autonómica no se ancle en los modelos hegemónicos sino en los emancipadores, basados en corrientes de pensamiento que delineen nuevos paradigmas para comprender y transformar este estado de cosas, recuperando las formulaciones éticas que han impregnado el espíritu de los viejos íconos de la revolución educativa y universitaria en América Latina. De allí surge el interés de este trabajo que tiene por objetivo analizar la Visión Gerencial con base en la Transdisciplinariedad en instituciones universitarias.

Definición de Gerencia.

La gerencia se refiere al proceso de seleccionar políticas y estrategias de acción administrativa que permitan maximizar los resultados mediante el uso más adecuado de los recursos. De este modo, incluye todas las actividades orientadas a la definición de los objetivos organizacionales, la identificación de los recursos gerenciales y la formulación y desarrollo de planes para todas las áreas funcionales. Comprende el establecimiento de acciones dirigidas a la obtención de objetivos sistemáticamente pautados para la organización total, todo dentro de una concepción de logro de resultados específicos en períodos previamente determinados (Guédez, 1996). Los cambios en la gerencia han inducido a la búsqueda de nuevos enfoques administrativos que conllevan a lograr la práctica de la gerencia organizacional eficientemente de tal manera que los logros sean positivos y de gran repercusión en la acción de convertir recursos en productos, es decir responder al progreso organizativo.

Esta relación de dependencia y de predeterminación es absoluta e insoslayable para lograr una mística de calidad, un apego a la excelencia, un compromiso de aprendizaje, una identificación con el trabajo, en definitiva, promover una cultura organizacional inspirada en una misión

elevada, y ello sólo puede ser radical consecuencia de personas que posean valores comprometidos con la sensibilidad, creencias y actitudes.

En concordancia con lo anterior Krygler (1980), enfatiza que Gerencia no es meramente administrar dinero, objetos e información... es un vasto campo cognoscitivo para el manejo eficaz de las organizaciones, el uso inteligente de la técnica y la preparación adecuada de la gente. Proporciona modelos de acción que sirven para organizar procesos complejos y para hacer que los sistemas sean viables. (p. 14).

Por otra parte el arte de administrar o gerenciar, según Drucker (2002): Es la facultad personal, creativa con el agregado de la habilidad en su desempeño y existirá efectividad y éxito si el gerente optimiza el uso de los recursos ya que él es el administrador nato de la organización. (p. 19)

La gerencia creativa le da un vuelco a la gerencia tradicional, se trata de ver más allá de cualquier logro aparente; explorar soluciones y medidas para mejorar constantemente e involucrar a todos los subordinados directamente en el proceso de toma de decisiones, aprovechando de esta manera su experiencia y creatividad para resolver problemas administrativos.

Gerencia Educativa

La gerencia educativa está intensamente ligada a la eficiencia en los procesos de aprendizaje, caracterizado por el óptimo uso de los recursos y una minimización de la inversión de tiempo. El sistema educativo, impactado en la actualidad por escenarios cambiantes, debe acudir al mundo de la gerencia. Dentro de esta perspectiva, se considera que la actividad gerencial en el área educativa se orienta al uso racional de los recursos y la integración de esfuerzos cooperativos, para lograr el desarrollo de las actividades educativas con un máximo de eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos en su marco de crecimiento institucional.

Morín (1993), señala la importancia del proceso gerencial en el campo educacional y considera que: El proceso gerencial es una institución educativa, no sólo debe estar constituido por las funciones que debe cumplir todo gerente en cuanto a: organizar, planificar, coordinar, evaluar y administrar, sino que éste como líder, debe ser capaz de conducir a todos los miembros de la organización al logro de los objetivos de la misma, poniendo en práctica todas las alternativas que están a su alcance. (p. 8)

Se evidencia en esta cita que las características de una gerencia exitosa son el flujo continuo de contactos personales, la capacidad para mejorar las relaciones humanas, el manejo eficaz de la organización, el uso de las técnicas y la preparación de la gente para la innovación. Salazar (1994) señala que es fundamental destacar que la gerencia educativa adquiere en la actualidad visos de vital importancia ya que la operatividad y productividad del sistema educativo depende totalmente de ella.

Para complementar lo anterior, Tovar (1995), afirma lo siguiente: La gerencia es el arte de utilizar y coordinar productivamente los recursos... donde el gerente educativo debe tener conocimiento de los grupos formales e informales, para la conformación de equipos efectivos de trabajo, de técnicas para la resolución de conflictos, la elaboración de programas y de incentivos que motiven el personal hacia el logro de los fines de la organización educativa. (p. 23)

En concordancia con lo antes expuesto, pareciera existir una real justificación para la inclusión de la gerencia en el campo de la educación, pues ella garantiza la operatividad del sistema educativo así como también una relación exitosa con el entorno. Así mismo, la gerencia en el campo educativo permite alcanzar niveles de desarrollo de la educación que no se lograrían con la administración educativa tradicional, como es alcanzar objetivos con la pertinencia social que exige la sociedad moderna.

Gerencia Universitaria

La universidad debe contribuir al logro de un desarrollo humano sostenible, bajo criterios de calidad de vida, excelencia, democracia y solidaridad humana, en un proceso de educación permanente, que se caracterice por ser una organización proactiva, global, dinámica, flexible, innovadora, creativa, integral y abierta al cambio. La gerencia universitaria se concibe como el desarrollo organizacional con dominio técnico – científico, que puede dar soluciones efectivas a problemas institucionales como: calidad del producto terminal, expansión y productividad de la investigación, actualización del servicio bibliotecario, uso de nuevas tecnologías educativas, ambientes físicos adecuados, generación de metodologías de enseñanza –aprendizaje menos costosos, desarrollo de modernos sistemas de información científica

y tecnológica, atención eficiente a las demandas del mercado laboral, revisión curricular y mejoramiento del personal docente.

En este orden de ideas, Burns (1978) define al gerente universitario como un “hombre de administración tanto como un hombre de aprendizaje” (p. 371); es decir, la competencia administrativa en organizaciones universitarias, está determinada por un conjunto de destrezas y habilidades de carácter técnico, humanístico y personal. Por lo que la gerencia de las instituciones universitarias debe estar en manos de profesionales experimentados, capacitados y con una preparación multidisciplinaria.

Alvarado (2007) propone dentro del perfil del gerente los siguientes supuestos:

- Capacidad para gerenciar en situaciones de complejidad.
- Capacidad para la concentración.
- Desarrollar una visión holística de los procesos y situaciones.
- Visualizar escenarios futuros en contextos de turbulencia y escasez.
- Propiciar un ambiente creativo a través del fomento y apoyo del pensamiento divergente de los trabajadores.
- Desarrollar un nuevo esquema de valores organizacionales, basados en los ideales humanísticos y democráticos.
- Fomentar un nuevo concepto del hombre, basado en el conocimiento de sus potencialidades y necesidades.
- Valorar la gerencia como un medio para el logro del desarrollo y transformación del país y no como un fin en sí misma.

En correspondencia con los planteamientos anteriores, Álvarez y Topete (2007) señalan que la calidad en la educación Superior es un concepto relacional y multideterminado que implica necesariamente la integración de todos los actores de la organización, profesores, cuerpos académicos, personal directivo y de apoyo administrativo, articulándose a través de lo académico y del entorno socio-cultural. La gerencia universitaria será productiva y eficaz en la medida que demuestre capacidad para el liderazgo, capacidad de motivar, buena comunicación, toma de decisiones y el desarrollo organizacional en razón de sus tres funciones: Docencia, Extensión e Investigación.

Perspectiva desestructurada de la gerencia.

Los objetivos de las personas que conforman una organización que persigue fines sociales deben estar entrelazados de forma armónica y

natural, todo lo cual demanda de una gerencia más desestructurada y comprensiva.

Tal y como lo visualiza Cueto (2007):

La visión desestructurada de la gerencia debe considerar a las organizaciones, no solo como aquellas instancias productoras de bienes y servicios para el consumo, sino como entidades humanas que gestan una nueva racionalidad en la organización al buscar hacer compatible su naturaleza con la del modo propio y natural de ser de los hombres que las constituyen (p. 12).

Conforme a esta perspectiva visionaria, el reto de la gerencia desestructurada en tiempos de postmodernidad debe ser fomentar el aprendizaje y la comprensión de la condición humana, más allá del manejo de información y la toma de decisiones para la resolución de problemas, pues lo desestructurado constituye un paradigma que irrumpe e interpreta los basamentos teóricos y ontológicos de la lógica gerencial de la modernidad. Todo esto supone, tal y como lo enfatiza Balza (2008), un repensamiento de las relaciones humanas para la resignificación del saber y el hacer, es decir, “asumir los procesos personales, sociales, medio ambientales, económicos y culturales en forma entretrejida, juntos y religados en la búsqueda, tanto del bienestar personal, como la salud organizacional y el equilibrio de la sociedad” (p. 147).

Esto designa que una visión desestructurada de la gerencia en el contexto de las organizaciones sociales conduce al desmontaje de todos aquellos estamentos constitutivos del pensamiento gerencial lineal inscrito dentro de la lógica científica formal. Al respecto, una racionalidad gerencial de esta naturaleza es, además, compleja, pues significa una mirada emergente, tanto al interior de cada persona, como al escenario organizacional para resignificarlo desde lo que es capaz de aportar cada ser humano. Con esta nueva visión acerca de la gerencia en el contexto de las organizaciones sociales, se inicia la construcción de una nueva lógica del pensamiento gerencial, donde se privilegia el compromiso y la participación de la gente, la humanización de los procesos, la innovación, la equidad, la productividad social y sobre todo, la endocalidad.

La endocalidad en palabras de Cueto (2007), traduce “la comprensión de los saberes y haceres del ser humano desde una perspectiva holística, pues su desempeño está condicionado por dimensiones físicas, psicológicas y espirituales dentro de una macro dimensión social

ilimitada” (p. 181). Como se puede derivar, la gerencia desestructurada en el contexto de organizaciones que persiguen fines sociales constituye una insurgencia frente a la dictadura de las estructuras de las llamadas organizaciones tradicionales clásicas y duras; es, por lo tanto, un deslinde de las prácticas administrativas centradas en el mito del “eficientismo” de los procesos productivos propios de la modernidad.

En este punto, resulta pertinente citar a Borjas (2006), quien en su obra: “Gerencia, Estructura y Supra Estructura” plantea que una visión desestructurada de la gerencia permite que las organizaciones se humanicen y se moralicen para producir y servir. Pues, la organización y el hombre giran en torno al concepto de calidad humana, calidad orientada hacia un proyecto social donde se aprecia en perspectiva la vida buena; por ende, es una visión gerencial centrada en el ser humano quien debe ser considerado como un ser útil y concreto.

Conforme a la presente referencia, este modo de cosmovisionar a la gerencia en organizaciones públicas y de servicio, connota la construcción de una nueva identidad gerencial, comunicacional y axiológica fundada en dimensiones como la moral vivida, la bioética y la endocalidad. Éstos son valores que pueden coexistir y fundamentar la ontología gerencial, todo lo cual supone honrar el compromiso con la condición humana en la construcción del bienestar individual y colectivo de las personas, bajo una visión transdisciplinar.

Una mirada a la postmodernidad como teoría socio-contextuante.

La discusión teórica – epistemológica acerca del tránsito de la modernidad hacia la postmodernidad nos concita cada vez más a reflexionar, a profundizar acerca de la decadencia de las grandes totalidades que se erigieron en torno a un orden civilizatorio caracterizado por un pensamiento estructurado y unilineal para dar cuenta de la historia de la humanidad. En este sentido, resultan trascendentes las ideas de Lyon (2006), quien comenta que la modernidad llega a su fin cuando ya no es posible considerar la trayectoria unilineal de la historia, por lo tanto, la postmodernidad se nos presenta como una consecuencia de la modernidad, y como tal, ella en sí misma es una expresión de rebelión cultural contra lo conocido y lo establecido.

De este modo, en el contexto de la gerencia organizacional se requiere desmontar todos aquellos presupuestos administrativistas para conducir a las organizaciones e irrumpir en nuevos escenarios de interacción humana, no solamente para enfatizar en la relación

insumo, proceso y producto, sino para compartir saberes, información y conocimientos en forma colectiva, tomando en cuenta los desafíos de los cambios y la convivencia con la incertidumbre. Es así como Patterson (1998), al referirse a las características de la gerencia como fenómeno postmoderno, aporta que la idea es trascender la gerencia individualista, centrada sólo en los procesos productivos y aportar por la emergencia de las neo-tribus, interpretando el carácter colectivo, socializador y humano de la gestión con personas, para afrontar los riesgos frente a ambientes en permanente cambio y transformación.

Entonces, la urgencia de un giro gerencial postmoderno en las organizaciones debe ser para promover la participación de los equipos humanos en los asuntos vitales de éstas. Tal y como lo refiere Styhac (2002), quien plantea que, a la luz del postmodernismo de las organizaciones y el estudio de éstas, se ha venido incrementando el sentido de pluralidad, tanto en lo teórico, como en lo metodológico, promoviendo de este modo un punto de vista más participativo en la praxis gerencial.

En concordancia con las ideas que soportan la presente discusión, Echeverría (2002) interviene para apuntar hacia lo que denomina la epistemología de las organizaciones y destacar la visión postmoderna de la gerencia del conocimiento y, al respecto subraya:

A través de los conceptos tradicionales de la gerencia estratégica, el único conocimiento que se puede obtener es el “conjunto vacío”, pues se hace necesario proponer un enfoque gerencial postmodernista, basado en las consideraciones de la conciencia individual y colectiva de la empresa para producir una ciencia de la conciencia que conduzca a un enfoque de mayor justicia y participación del vasto potencial del ser humano. (p. 61)

Este posicionamiento epistemológico del autor le asigna, en primer término, un carácter fenomenológico a la complejidad relacional existente en el sistema gerencial, individuo, organización y sociedad. En segundo orden, enfatiza la idea de autoafirmación del hombre como ser social para valorar la condición humana en términos de justicia, participación y libertad.

De allí que, aunque algunos teóricos piensan que el pensamiento postmoderno pareciera distanciarse de la razón técnico – científica en la construcción del conocimiento, se estima que la postmodernidad deja libre al hombre en su capacidad de pensar y razonar para crear,

puesto que no le arrebatara su cultura proveniente del mundo de la vida, ni tampoco le cuestiona su verdad. Todo lo contrario, tal y como lo sustenta Vattino (2003 p. 68):

En la postmodernidad el hombre encuentra su libertad justamente en la desorientación que produce el desaprendizaje de creencias, conminándole a buscar nuevas formas y diálogos que le den significado a su existencia, a reencontrarse con los valores universales y a refugiarse en el lenguaje como instrumento de comunicación; pero también como una herramienta para la comprensión de una realidad que deja de ser fragmentada.

En esta línea discursiva, la ontología gerencial en las organizaciones sociales y de servicios desde una mirada postmoderna debe amalgamarse en una visión desestructurada y compleja para resignificar la condición humana y aportar por valores existenciales por encima de los valores esenciales. De allí, que el pensamiento postmoderno en el contexto de la gerencia organizacional debe propender a la creación de nuevos espacios de aprendizaje y de convivencia para construir en colectivo una nueva ética compleja y emergente del género humano que se traduzca en mayores niveles de comprensión de la condición humana.

La formación académica del docente y la mediación pedagógica del conocimiento transdisciplinario.

La historia del pensamiento educativo de la modernidad estuvo signada por el esfuerzo deliberado de estudiar la naturaleza de las cosas y los sucesos, simplificando permanentemente la realidad para su mejor comprensión. Fue, precisamente, bajo el ropaje de un pensamiento mecanicista, como se produjo la reducción de lo complejo a lo simple y la hiperespecialización del conocimiento, fragmentando de este modo, el entramado complejo de la realidad hasta llegar a la ilusión de admirar que una mirada reducida sobre lo real puede llegar a tomarse por la realidad misma.

Por otra parte, Balza (2010) expresa que la pedagogía no ha sido ajena a este pensamiento simplificador, puesto que frente a realidades cada vez más complejas que ponen en evidencia la necesidad de un conocimiento multi y transdisciplinario, la educación tradicionalmente ha formado al ser humano con esquemas pedagógicos disyuntores, que no buscan la comprensión del todo, sino el estudio separado de las partes. De este modo, Morín (2004 p. 39) postula un pensamiento multidimensional para referirse a la complejidad existencial del ser humano cuando expone:

Nunca pude, a lo largo de toda mi vida, resignarme al saber parcializado; nunca pude aislar un objeto de estudio de su contexto, de sus antecedentes, de su devenir. He aspirado siempre a un pensamiento multidimensional, puesto que nunca he podido eliminar la contradicción interior. Siempre he sentido que las verdades profundas, antagonistas las unas de las otras, han sido para mi siempre complementarias, sin dejar de ser antagonistas.

Entonces, apostar por un pensamiento multidimensional en el campo de la formación académica del docente y la ontología de la mediación pedagógica del conocimiento para orientar aprendizajes constructivistas, concita a la búsqueda de una episteme y a la derivación de un método de construcción teórica para unir lo separado y articular lo que se encuentra desunido. Ello conduce a un planteamiento concreto en el texto de Morín “La Cabeza bien Puesta” (2004), para repensar la reforma y reformar el pensamiento, donde se concibe la educación como organizadora de la organización; es decir, donde los individuos conocen, piensan y actúan de conformidad con los paradigmas culturalmente inscritos en ellos.

De acuerdo con Morín (op, cit.), los principios necesarios para una reforma del pensamiento generarán un re pensamiento del contexto y de lo complejo. Se requiere un pensamiento que vincule y afronte el exceso de certeza, reemplazando la casualidad lineal por una casualidad multireferencial.

Entonces, por un pensamiento complejo se ha de aceptar en el ámbito de la formación académica del docente, el reconocimiento de un principio de incompletitud y de incertidumbre en el seno de todo conocimiento educativo y formativo, ante el cual se ha de aspirar a un saber no fraccionado, no dividido, no alinderado en las disciplinas, ni atrapado en lo simple, en tanto se debe abogar por un conocimiento de lo multidimensional del ser humano y lo multireferencial de lo real. Desde este prisma, el gran desafío de la universidad postmoderna debe estar inserto en la extraordinaria aventura de formar ciudadanos ganados a una civilidad planetaria para la hominización y resignificación del ser en medio del caos y la incertidumbre (Morín, 2004).

Ante estas exigencias, Balza (2010) plantea que el profesional de la docencia de la Educación Universitaria debe ser un investigador permanente de la realidad desde múltiples perspectivas paradigmáticas para poder flexibilizar sus pensamientos, construir el conocimiento

y mediarlo con el estudiante sin restricciones epistémicas durante el ejercicio docente. Por lo tanto, es conveniente plantear nuevas interrogantes acerca de los mismos problemas como vía para descubrir nuevas verdades.

Desde esta visión, una formación académica pensada para generar cambios en el futuro profesional implica introducirse en el plano de la compleja interacción objetiva y subjetiva del proceso de enseñanza aprendizaje del estudiante, lo cual conlleva a que en dicho proceso se produzca una interacción indisoluble entre los actores y el contexto. Esta situación supone desafiar la incertidumbre para trascender los contenidos programáticos simples y apostar por el surgimiento de otros de mayor alcance, explorando siempre distintos caminos, procedimientos y competencias que le ayuden a asumir actitudes renovadoras dentro del proceso de enseñanza –aprendizaje del alumno.

De esta manera, desde una perspectiva compleja, Ugas (2003) considera que “la formación docente amerita de una voluntad que admita la diferencialidad respecto a la capacidad del otro” (p. 20). De allí que, una formación académica generadora de cambios en el proceso educativo, además de tomar en cuenta la complejidad interactiva de la objetividad y subjetividad del proceso de enseñanza -aprendizaje, implica también considerar la distinción respecto a la capacidad del sujeto que aprende como núcleo esencial del proceso de medicación pedagógica del conocimiento.

Dentro de esta configuración de interacciones cognoscitivas asociadas a los procesos mentales, pedagógicos y didácticos que intervienen en el hecho de aprender, deben irrumpir nuevas metodólicas de enseñanza-aprendizaje las cuales han de tener incidencias novedosas en la formación del futuro profesional, pues, deben permitir el uso adecuado de todos los recursos de aprendizaje que se mezclan durante la mediación pedagógica del conocimiento. La Educación Universitaria, deberá estar fundamentada en una visión holística e integradora de lo multireferencial de lo real. En consecuencia, se podrá enfrentar la complejidad de la realidad social, política y cultural de los tiempos actuales los cuales están minados por la incertidumbre y lo irracional.

Cuando Morín (op, cit.) se refiere a la complejidad, se propone dar cuenta de lo enredado, el desorden, la ambigüedad, la incertidumbre, lo que implica la necesidad de un pensamiento múltiple y diverso que permita su abordaje. El no reconocimiento de esta dialógica entre orden y

desorden, sumerge en lo que él denomina una “inteligencia ciega” la cual no permite ver más allá de sus propios límites y ni siquiera reconocerlos.

Es por ello, que el posicionamiento epistemológico Morireano acerca del paradigma de la complejidad se nuclea en torno a un principio rector de distinción-relación-oposición y diálogo, fundamentado en nociones matrices de la realidad, siempre en elaboración, que matizan y al mismo tiempo permiten distinguir las partes del todo sin desunirlas, relacionar lo simple con lo complejo y confrontar lógicas científicas diferentes las cuales pone a dialogar en la búsqueda de una nueva verdad.

Entonces, la mirada compleja de lo real se expresa y concreta en la construcción argumental de nuevos conocimientos que abren caminos a la constitución de teorías que fundamentan la ontología de los discursos de los miembros de una comunidad científica determinada. En efecto, este modelo de pensamiento resulta una evidente ruptura epistémica, una transformación fundamental de modo de pensar, percibir y valorar la realidad signada por un mundo global que interconecta pensamientos y fenómenos, sucesos y procesos, donde los contextos físicos y ambientales son recíprocamente interdependientes. Desde estas premisas, es posible tener esperanzas en torno a nuevas cosmovisiones para refundar la formación académica del docente y la mediación pedagógica del conocimiento en el contexto universitario.

Visto así, la idea de complejidad pretende favorecer la autonomía del pensamiento, para apostar por razonamientos argumentales que permitan trascender todo aquello encerrado en lo local y particular que pueda concebir los conjuntos y ser capaz de favorecer el sentido de la responsabilidad y de la ciudadanía. Por lo tanto, la reforma del pensamiento tendrá consecuencias existenciales y éticas en las actitudes de las futuras generaciones, puesto que el pensamiento complejo es una perspectiva orientadora del hombre respecto a la interrelacionalidad del mundo, es una forma de dar coherencia y sentido a su posición interna con respecto a su realidad y a la de los demás.

Todo esto comporta que el docente de Educación Universitaria debe hacer un giro en sus modelos de pensamiento para orientar la generación de aprendizajes en el estudiante desde una visión constructivista y compleja para nutrir la mediación pedagógica del conocimiento, tanto de la multidimensionalidad de la existencia humana, como de la multireferencialidad de lo real. Ello, a través de un pensamiento que religue orden y desorden, certeza e incertidumbre, en el marco de una anhelada convivencia entre seres humanos; es decir, entre seres iguales y distintos, simples y diversos, finitos y eternos.

Así lo señala el mismo Morín (2004) quien acota que “existe complejidad cuando en un mismo espacio conviven orden y desorden, donde no sólo hay determinismo, sino también azares y contradicciones; allí donde emerge la incertidumbre” (p. 68). En este sentido, el precitado autor, oponiéndose a la manera de enseñar y pensar conocida hasta ahora (caracterizada por la división del proceso basado en la captación del conocimiento en áreas y disciplinas) pretende, a través de su filosofía diversa y multidimensional, mezclarlas en lo que él denomina una trama compleja, evitando la separación y proponiendo la integración de los saberes.

Profundizando en el pensamiento de este autor, cabe referir que el ser humano es por naturaleza, multidimensional, lógico, dialéctico y polémico. Morín está convencido de que el universo es una mezcla de caos, inocencias, anarquía, orden, disposición y destrezas que producen un importante grado de incertidumbre entre los individuos.

Se deriva de estas ideas que la intención de Morín y su epistemología de la complejidad consiste en apostar por un entramado de saberes en los cuales se admita lo contrapuesto, lo elemental y lo general, lo blanco, y lo negro, el yin y el yang, lo distanciado y lo cercano, lo unido y lo separado, por mencionar sólo algunas categorías conceptuales encontradas. De lo anteriormente expresado, se desprende que el pensamiento complejo sustituye las nociones de objeto y elemento por las de sistemas globales de carácter fenomenológico en correspondencia con el todo, con redes y tramas sustentadas en las llamadas ciencias sociales. Cuya función radica en el estudio y comprensión de los sucesos o fenómenos sociales a través de la identificación de aquellos trances y dificultades, los cuales a medida que son despejados surgen con mayor complejidad.

Lo expuesto denota que el pensamiento complejo desplegado por Morín visiona una ideología que relaciona e integra, en tanto el objeto y sujeto de estudio es el todo, a través de sus efectos, defectos, dinamismo y estática, reconociendo la interrelación del todo con sus partes, y viceversa. Su premisa ordenadora se basa en la idea de que la sociedad se encuentra en un paralelismo primitivo en relación con el espíritu humano y sólo la complejidad puede perfeccionar el conocimiento. Conforme a todas estas ideas, se puede señalar, que el propósito de Morín, al desarrollar su teoría, aun en construcción, consiste en vislumbrar el todo desde una epistemología compleja, lo que conduce a hablar de sistemas cuando desea referirse a un paradigma diferente que implica una nueva forma de pensar, de mirar el mundo, de relacionar el universos mediante redes asociadas al todo.

Ahora bien, respecto a los temarios que se discuten en este capítulo, se encuentra en esta teoría, la fundamentación filosófica y epistémico que permite desentrenar la complejidad relacional existente en el sistema: formación académica del docente y mediación pedagógica del conocimiento en el contexto de la Educación Universitaria. Esta perspectiva ofrece la posibilidad de integrar los principios de la visión positivista de la ciencia clásica, donde los aprendizajes se caracterizan por una visión parcelada de la realidad en áreas de conocimiento fragmentadas, inscritas dentro de una lógica racional simplificadora del todo, con el aprendizaje por comprensión, asimilación, generalización y percepciones múltiples centradas en la creatividad, especialidad y globalidad lo cual además, implica liar arte, emoción, mística, alma, ser, entre otros que, aun siendo antagónicos, se complementan.

Obviamente, todo ello conduce a penetrar en el campo de una lógica científica profunda del saber pedagógico construido y aquél en proceso de construcción. Pero eso sí, siempre desde la autorreflexión crítica de los actores para la comprensión a plenitud de la complejidad del género humano.

Como respuesta, el pensamiento complejo en el campo de la mediación pedagógica del conocimiento, de acuerdo con Balza (2008), “opera como un eje creativo heurístico, puesto que suscita en el docente investigador un apetito por pensar lo que otros no han pensado y un deseo de explorar y descubrir nuevas opciones para educar la condición humana a plenitud en una época signada por la incertidumbre” (p. 101). Conforme a estas ideas, para alcanzar aprendizajes socialmente pertinentes en el contexto de la Educación Universitaria se requiere una formación docente insuflada de lo multicontextual y, por lo tanto, debe ser metaparadigmática, pues ha de permitir una mediación pedagógica del conocimiento que no se limite a lo conocido de la realidad, sino que irrumpa desde los saberes pedagógicos preexistentes, los interpele y se proyecte mucho más allá de éstos, de modo transversal hacia una verdadera unidad del conocimiento transdisciplinar.

Metodología

La investigación fue de tipo descriptivo de campo, bajo la modalidad de investigación aplicada. Para el trabajo de campo, se tomó una población de 261 informantes, conformada por las autoridades académicas, coordinadores y docentes de la Universidad Simón Rodríguez, Universidad Nacional Abierta y el Instituto Pedagógico Rural El Mácaro del estado Falcón. En relación a la muestra se tomó el

30% de la población equivalente a 86, disgregados en 29 entre decanos, coordinadores y docentes.

Resultados

Para la proyección de los resultados de la investigación, la información se alcanzó con mayor valoración del instrumento tipo lickert. En este sentido, se tiene que el 57,1%, de las respuestas de las autoridades académicas y docentes encuestados se ubican en la alternativa siempre y casi siempre concibiendo a la gerencia como el desarrollo organizacional con dominio técnico científico, con sentido holístico. Igualmente, se observa que para el indicador estrategia el 46,9% de los sujetos respondió de manera positiva señalando que siempre o casi siempre se promueve el desarrollo de una visión integral de los procesos organizacionales en las instituciones universitarias, a la vez que buscan la integración participativa con el colectivo desde un estilo gerencial.

En cuanto al liderazgo de cambio, el 64.2% de las respuestas que se plantean en el instrumento tipo lickert, aplicado a los decanos, coordinadores y docentes inclinó la opción en algunas veces y nunca, señalándose que la gestión gerencial será eficazmente productiva, en la medida que demuestre capacidad para el liderazgo de cambio. De igual forma, se observa que en el indicador humanización de la gerencia obtuvo en las alternativas siempre y casi siempre un 47.6%, mientras que en algunas veces y nunca se promedió un total de 52.5%. Es por ello que la gestión gerencial debe estar identificada con la condición humana, ante la carencia de importancia a los planteamientos del personal por parte de los gerentes.

Se aprecia el desempeño del indicador comportamiento crítico y reflexivo el cual obtuvo un porcentaje de 50.9% en las alternativas siempre y casi siempre. Por su parte, el indicador responsabilidades se puede apreciar en las alternativas siempre y casi siempre con un 52.8%. El indicador reforma del pensamiento obtuvo un 56.5 corresponde a la alternativa algunas veces y nunca, señalando que los gerentes no se interesan, por el bienestar psicológico de sus empleados y consultando poco las decisiones con los trabajadores.

Con respecto al indicador entendimiento interpersonal, se obtuvo algunas veces y nunca en un 54.3%. Los datos obtenidos en el indicador razonamiento complejo se aprecia que en las alternativas siempre y casi siempre un total de 59.7%, considerando que el gerente debe tener la

capacidad para gerenciar en situaciones de complejidad. El indicador experiencia técnica y profesional obtuvo en las opciones siempre y casi siempre un 55.2%. Igualmente, el indicador de dirección se aprecia que el 55.7% correspondiente a las alternativas siempre y casi siempre, consideraron que la gestión gerencial constituye la conjunción de procesos directivos participativos en el ámbito universitario.

En competencias cognitivas, se aprecia en las alternativas siempre y casi siempre un 54.1%, mientras que algunas veces y nunca se estimó en un 45.9%. En relación a la necesidad de Integrar los campos de conocimientos, alcanzó un total de 53.1 situándose en la alternativa de siempre. Esta postura satisface el objetivo de esta investigación, al detectarse que existe la sensibilidad para el logro de un conocimiento transdisciplinar, integrador. Tal como lo plantea Morín (2004), se debe apostar por un pensamiento multidimensional en el campo de la formación académica del docente y la ontología de la medición pedagógica del conocimiento para orientar aprendizajes constructivistas, a la búsqueda de un episteme y la reforma del pensamiento.

Conclusiones

Tomando en consideración los resultados obtenidos queda evidente la necesidad de redefinir el perfil del gerente universitario hacia un ente con un comportamiento crítico y reflexivo, competencias gerenciales basadas en desarrollo del personal, dirección, trabajo en equipo, cooperación y liderazgo, con sentido de pertinencia y comprometido con la organización.

Igualmente es prioridad sustituir la gerencia tradicional condicionada a esquemas fijos y normas inflexibles, por una gerencia basada en la investigación, en la toma de decisiones bajo perspectivas holísticas, complementarias, que logren responder a las demandas del entorno y alcanzar las metas institucionales. Establecer estrategias de acción gerencial para la administración adecuada de los recursos, del capital humano, desarrollar procesos de información y comunicación; pero sobre todo mejorar las relaciones humanas e impulsar a los integrantes de las organizaciones educativas Universitarias, de una forma creativa para que participen decididamente en la búsqueda de la excelencia y la eficacia.

Finalmente, y con ello no significa que no exista la necesidad de buscar mayor información, se requiere que se contribuya con el logro de un desarrollo humano sostenible, bajo criterios de calidad de vida, confianza en sí mismo, motivación, comunicación e integración, que se

caracterice por ser una organización proactiva, global, dinámica, flexible, innovadora, creativa y abierta al cambio. En definitiva, desarrollar un nuevo esquema de competencias y gestión gerencial basados en la transdisciplinariedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVARADO O. (2007). *Gerencia de lo moderno y lo postmoderno*. Editorial McGraw- Hill.
- ÁLVAREZ Y TOPETE (2007). *Estrategia integral de gestión para la calidad de la educación básica en el siglo XXI. Perspectiva de la Educación desde América Latina*, vol2, núm. 3 y 4, mayo-agosto.
- BALZA, A. (2008). *Complejidad, Transdisciplinariedad y Transcomplejidad*. Editorial Apunser. Caracas.
- BORJAS, G. (2006). *Componente Filosófico en la Enseñanza de la Ingeniería desde la Perspectiva Transdisciplinaria*. Tesis Doctoral.
- BURNS E. (1978). *Las Tres Caras de la Mente*. Editorial Galac. Caracas
- CUETO, E (2007). *La gerencia en el contexto de las organizaciones sociales*. Editorial Paidós.
- DRUCKER. (1995). *La Gerencia: Tareas, Responsabilidades y Prácticas*. 6ta Edición. Buenos Aires: Editorial Kapeluz.
- ECHEVERRÍA (2002). *Revista de Educación y Gerencia Nº 21. Volumen VI*.
- GUEDEZ G. (1996). *Imaginar es Poder*. Barcelona: España. (p.22).
- LION(2006). *Gestión de la Calidad Empresarial. Madrid- España*.
- MORIN, E. (2003). *Introducción al Pensamiento Complejo*. Barcelona: Ed Gedisa
- MORIN, E. (2004). *Introducción al Pensamiento Complejo*. Barcelona Ediciones Gedisa.
- PATTERSON.(1998). *Principios para la transformación y Modernización Académica- Curricular*. Caracas.
- STYHAC. (2002). *La Universidad Latinoamericana y su Pertinencia: Elementos para repensar el problema*. Unesco. Caracas.
- SALAZAR, J.(1994). *Gerencia de Aula. Una Alternativa para la Educación*. UPEL.
- UGAS (2003), *La gerencia humanista con la visión del pensamiento complejo*. *Revista arbitrada Volumen Nº 3*.

- TOVAR, F (1995). *Liderazgo y Gerencia de los Directores de Institutos Educativos. Trabajo de Maestría.*
- VATTINO (2003). *Conocimiento es Futuro. Hacia la sexta generación de procesos de calidad. México.*
- VILAR, S. (1998). *Comprender la Complejidad con Métodos Transdisciplinarios: la nueva realidad (Material mimeografiado).*
- VON OECH. (1997). *La Formación de Educadores en el Uso y Conocimiento de las Tecnologías.* UNESCO. CARACAS.