

PERSPECTIVA NEUROTRANSDISCIPLINAR EN LA GERENCIA DESESTRUCTURADA EN INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS (Neurotransdisciplinar Perspective on unstructured management in universities)

**Dra. Lourdes Rodríguez
Dr. Pablo Ramírez**

Resumen:

En un contexto signado por la posmodernidad, las instituciones universitarias están llamadas a generar una gerencia que trascienda los enfoques administrativos reduccionistas y pase a considerarse, a revisarse, con base a la neurotransdisciplinariedad. La gerencia universitaria con base a la neurotransdisciplinariedad, contribuye al logro del desarrollo del talento humano sostenible bajo criterios de calidad de vida, solidaridad humana, eficacia organizacional, entre otros. Ahora bien, cabe aclarar que vista así la gerencia no es una panacea, es un modelo, una perspectiva para situarse ante la realidad y desde allí verla como la expresión de oportunidad para orientar hacia la mejora del hacer gerencial universitario. Esto significa, que la formación en competencias en sentido general, hace referencia a la construcción de capacidades, habilidades, conocimientos, actitudes y valores dentro del marco de un conjunto de potencialidades personales; por ello, ésta debe ser el resultado de la articulación de procesos socio históricos, colectivos e individuales, los cuales deben ser pensados en el rediseño de la currícula universitaria desde una perspectiva global y postmoderna. Del mismo modo, esta investigación se enmarcó, en una investigación análisis crítico, reflexivo, interpretativo y síntesis de referencias y otros insumos pertinentes al tema seleccionado. Esta investigación se basó bajo el tipo teórico – reflexivo y analítico donde las situaciones prácticas y problemas en el área de la especialidad, con el fin de describirlos, identificar factores intervinientes o posibles causas y vías para su solución.

Palabras Claves: Neurotransdisciplinar, Gerencia Desestructurada, Instituciones Universitarias.

Summary:

In a context marked by the postmodern, academic institutions are called to generate a management that goes beyond reductionist approaches and passes administrative considered to be revised, based on the neurotransdisciplinariedad. The university management based on the neurotransdisciplinariedad, assists in achieving sustainable development of human talent under the criteria of quality of life, human solidarity,

organizational effectiveness, among others. Now, it is clear that management view and is not a panacea, is a model, a prospect to stand before reality and from there see it as the expression of opportunity to guide towards improving university management do. This means that skills training in general, refers to the construction of skills, abilities, knowledge, attitudes and values within the framework of a set of personal potential, hence, it must be the result of the joint process socio-historical, collective and individual, which should be thought of redesigning the university curriculum from a global perspective and postmodern. Similarly, this research was framed in a critical analysis research, reflective, interpretive and synthesis of references and other relevant inputs to the selected topic. This research was based on the theoretical kind - reflective and analytical where practical situations and problems in the area of specialty, in order to describe, identify intervening factors or possible causes and ways for their solution.

Keywords: Neurotransdisciplinar, Destructured Management, University Institutions.

Introducción

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 esta 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 solicita un debate creativo, insistimos 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 delinee 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 perspectiva neurotransdisciplinar en la gerencia desestructurada en instituciones universitarias. Del mismo modo, esta investigación se enmarcó, en una investigación análisis crítico, reflexivo, interpretativo y síntesis de referencias y otros insumos pertinentes al tema seleccionado. Esta

investigación se basara bajo el tipo teórico – reflexivo y analítico donde las situaciones practicas y problemas en el área de la especialidad, con el fin de describirlos, identificar factores intervinientes o posibles causas y vías para su solución.

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 organizacionales. 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.

Para Guédez, (1996): Gerenciar es tomar unas ideas, unas instituciones, unas iniciativas, unos sentimientos y convertirlos en propósitos, luego de aplicarles una serie de recursos y de administrarlas a través de determinadas acciones organizacionales. Es también favorecer la traducción de estos propósitos en bienes, servicios o conocimiento (p. 29)

Esta relación de dependencia y de predeterminación es absolutamente insoslayable 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 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 entrelazada, 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, puesto que 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, el cual 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, puesto que 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.

Sistema Relacional Gerencia, Organización y Sociedad

La discusión acerca de la gerencia como categoría teórica remite a considerarla desde una visión sistemática y relacional para dar cuenta de un conjunto de factores intervinientes y de la necesidad de pensarlos de modo conjuntivo y complejo. De este modo, la praxis gerencial en una organización permite integrar estilos, convicciones, motivaciones, liderazgos y comportamientos, pero sobre todo, debe perfilar la visión que tiene el gerente respecto a la valoración de la condición humana y el concepto de compromiso frente a la sociedad.

En este sentido, el constructo gerencia organizacional es difícil de definir desde una perspectiva simple y univalente, puesto que resulta un término polisémico, por lo que depende del contexto, de las características y naturaleza de cada organización, aunque el común denominador es la gestión con personas. De este modo Machado (2006 p. 64) refiere:

La gerencia por definición constituye la más importante herramienta para conducir la vida de una organización, a través de la toma de decisiones que involucra a los grupos de trabajo, conforme a las características de las distintas actividades que día a día realiza la organización. Ello supone integrar elementos de planeación, organización, dirección, ejecución y evaluación de resultados de acuerdo con ciertos propósitos preestablecidos.

Otra conceptualización similar es la aportada por Drucker (2002), quien postula que la gerencia constituye el órgano específico y distintivo de toda organización, la cual debe desenvolverse a través de una política de dirección abierta, que traduzca confianza en los empleados, comunicación asertiva, alta moral de los trabajadores, y sobre todo, solidaridad empresarial.

Por su parte Sallenave (2002), cuando aborda el tema de la gerencia en general, lo hace desde una perspectiva integral, la cual consiste según este autor, en “relacionar todas las fuerzas que intervienen en el manejo de una organización en busca de una mayor competitividad”. Enfatiza Sallenave (ob.cit.), que la perspectiva de la gerencia integral debe partir de una estrategia para poder saber a dónde vamos y cómo lograrlo; en una organización, para llevar a cabo la estrategia de modo eficiente, se requiere de una cultura para dinamizar la organización y animar a su gente.

Como se puede evidenciar, todas estas conceptualizaciones acerca de la gerencia apuntan directamente hacia la razón de ser de la organización, es

decir, a los diferentes modos de relacionar las partes o elementos que la definen y conforman para hacer de éstas el mejor uso posible en el propósito de lograr resultados altamente satisfactorios.

Significa entonces, que independientemente de todas estas conceptualizaciones generadas en el devenir de la gerencia a través del tiempo; en la actualidad, la visión gerencial que debe orientar la vida de las organizaciones de naturaleza social, debe trascender estas fronteras y estar más identificada con la condición humana, por lo tanto, se requiere que teoría y praxis se religuen para imprimirle humanismo a las organizaciones, puesto que éstas son una extensión de las personas.

Toda la gama de argumentos acerca de esta nueva visión gerencial, adquiere mayor relevancia cuando ésta se contextualiza en el campo de la gerencia pública, específicamente en organizaciones de naturaleza social. En estos casos, la filosofía gerencial comporta una especial perspectiva relacional de los grandes propósitos de los centros de salud, los recintos educativos, culturales, asistenciales, etc., respecto a las demandas del contexto social. En estos contextos, los usuarios generalmente exigen una gestión de servicios de calidad, lo que implica adoptar un enfoque gerencial orientado a la satisfacción de las necesidades del cliente o usuario.

En relación con este enfoque gerencial, se pronuncia Varo (2003), quien manifiesta: El enfoque de satisfacción al cliente supone desplegar acciones que impacten los niveles de necesidades del usuario ante un servicio que se ofrece en condiciones compatibles con la dignidad personal y acorde con sus propios valores. La satisfacción del cliente puede implicar aspectos objetivos y subjetivos en los cuales intervienen las percepciones de los actores que prestan y reciben el servicio. (9. 193).

La presente perspectiva gerencial enfocada hacia las necesidades del cliente, pone de manifiesto la complejidad relacional existente en las organizaciones como sistemas vivientes, las cuales funcionan con éxito cuando se apoyan en liderazgos centrados en el conocimiento acerca de las personas para impactar, tanto la conducta de los individuos como la dinámica de la organización en su conjunto, de este modo, lograr los cambios y transformaciones deseados por todos. Esto significa que para pensar en los valores organizacionales o corporativos, es necesario primero pensar en la valoración de la condición humana precisamente, éste es el desafío de la gerencia desestructurada y compleja.

El camino a la transdisciplinariedad

Quisiera comenzar esta parte del discurso citando a Kant (2004), quien postula, que “existe en la psique de cada ser humano un impulso irresistible por superar el ámbito de las experiencias verificables, para formular

conjeturas hipotéticas, doctrinas metafísicas y creaciones fantasiosas acerca del mundo”. (p. 875)

Esta iluminación Kantiana permite aportar, que durante el viaje del investigador hacia campos transdisciplinarios del conocimiento, se genera una interconexión fecunda entre pensamientos, ideas, intuiciones y dudas que integran todos los horizontes posibles de los distintos niveles de realidad, es por lo tanto, una concurrencia de saberes, que parte del dominio disciplinar de las ciencias, pero que va mucho más allá de ésta y de la visión multi e interdisciplinaria.

En efecto, se trata de una cosmovisión emergente de una realidad en construcción, que trasciende la dinámica de toda síntesis dialéctica subordinada a los designios de la lógica formal, al confluir en una dinámica inscrita en una suprainteligencia de orden superior para apostar por la concepción de la realidad como un todo, donde se define la ontología de una lógica reconfiguracional, dialéctica y compleja.

Esto permite confirmar, que los enfoques transdisciplinarios, según Lanz (2005), se definen básicamente por una crítica radical al estatuto epistemológico de la lógica disciplinaria; por un cuestionamiento a los fundamentos de la ciencia moderna; por una toma de distancia de las metodologías que están en la base de la taxonomía epistémico del mando académico.

Planteadas las cosas de este modo, abordar la investigación doctoral en el campo de las Ciencias Sociales desde una mirada transdisciplinaria, designa un gran desafío epistémico para el investigador, en tanto la construcción de una tesis doctoral, tal y como lo argumenta Mañas (2004), traduce una actividad intelectual avanzada en la que el doctorado, desde una determinada perspectiva epistemológica debe hacer una contribución significativa, tanto a un determinado campo de conocimiento, como al avance de la ciencia.

Sin embargo, el verdadero desafío de un investigador a nivel doctoral, refiere Balza (2010), es abordar la realidad desde la multireferencialidad y la interproblematicidad subyacente en el sintagma relacional que la definen, pues “la idea es transitar desde los campos disciplinares donde se anida el objeto de estudio, hacia una fusión de horizontes del conocimiento para el encuentro con lo transdisciplinario”. (p. 75).

Este posicionamiento epistemológico sugiere que se produzca en el investigador un giro en sus modelos de pensamiento, un quiebre paradigmático y/o un tránsito mental, para tomar distancia del trono de las disciplinas y encaminarse hacia la búsqueda de construcciones sinonímicas para la resignificación conceptual de la realidad. Esto significa, aportar por la refundación de nuevos saberes científicos provenientes de campos disciplinares dispares, para explorar nuevas perspectivas epistemológicas en la construcción del conocimiento, para generar nuevas interrogantes al campo de las ciencias.

Según lo planteado por Balza (2010), la mirada transdisciplinaria en la construcción de un nuevo conocimiento en el contexto de una investigación de nivel doctoral, supone superar los linderos estructurales y estructuradores de todo conocimiento en construcción, así mismo ampliar la carga semántica que separa una disciplina de otra. Esta visión amplificadora implica un giro lingüístico desde la ontología transversal del lenguaje, que remite al investigador a involucrarse en un diálogo multinivel de alcance intercultural y transcontextual.

La mirada neurocompleja de la realidad

El devenir del mundo de la vida, la evolución histórica de los sistemas sociales y culturales, la trama de la vida del ser humano, no se puede enmarcar dentro de una sola perspectiva de análisis, no se puede resumir en una sola lectura, puesto que una sola mirada de esta complicada trama nos resulta insuficiente para desentrañar la transcomplejidad relacional existente entre individuo, pensamiento, realidad, conocimiento, sociedad y universo.

Ciertamente, las grandes transformaciones materiales del mundo, el progreso científico y tecnológico de la humanidad, se corresponden con el dominio del paradigma civilizatorio de la modernidad que ha marcado su designio en los distintos campos de la ciencia.

Balza (2010) establece que el campo de la biología molecular por ejemplo, se continúa avanzando en la producción, reproducción y hasta en la evolución física del genoma humano, pero los científicos se han quedado cortos en la comprensión de las acciones integradoras vitales de los organismos y sistemas vivos, para lo cual se requieren nuevas visiones, lenguajes y redes semánticas para apostar por un entendimiento, una ubicación existencial, por la comprensión dentro de un todo, dentro de una globalidad. He aquí la necesidad y urgencia de la epistemología transcompleja.

Ahora bien, si la complejidad de lo real parte de lo simple, para integrarlo y trascenderlo como se ha dicho y la transdisciplinariedad nace del aporte de las disciplinas, a las que interrelaciona y supera; entonces, la mirada transcompleja de la realidad comporta la proyección de un pensamiento de mayor alcance que se ubica en una globalidad universal; por lo tanto, desafía una inteligencia de orden superior, una transinteligencia.

La transcomplejidad, aporta Trousseau (2007), es una vía para la auto transformación del ser humano, en tanto entraña un compromiso ético del conocimiento, a través del entendimiento de los múltiples niveles de realidad; designa la conjunción de lo simple y disciplinar, lo que atraviesa y trasciende a éstas; además, la lectura de lo transcomplejo implica el acercamiento entre ciencia, arte y poesía, lo cual en definitiva, es una epísteme que propicia el encuentro, el diálogo y la reconciliación entre las distintas lógicas y racionalidades.

Las ideas inmanentes de este discurso conllevan a afirmar que, el pensamiento transcomplejizador de la realidad, permite superar las disfunciones cognoscitivas existentes entre sujeto – objeto y abre nuevos caminos hacia lo interrelacional e irreductible como fuente constitutiva de un universo complejo, donde se proyectan saberes, momentos, horizontes, fenómenos y energías relacionables para la aprehensión de distintos niveles de realidades y lograr la percepción unitaria de estas, pues, se trata de activar los cinco sentidos en forma simultánea en el viaje del pensamiento. (Morín, 2002)

De allí, que Balza (2010) expresa que la investigación transcompleja debe concebirse como un proceso bioafectivo cognitivo, pero socio cultural, institucional, político e histórico de producción de conocimientos; por lo tanto, ha de considerarse como un producto complejo que se genera de la interacción del hombre en su multidimensionalidad con la multireferencialidad de la realidad de la cual forma parte.

En efecto, la perspectiva transcompleja del pensamiento, refiere Balza (2010), parte de una base filosófica emergente y de fundamentos epistemológico en elaboración, que permiten al investigador construir cosmovisiones respecto al mundo en su conjunto, con múltiples interpretaciones acerca del aporte de distintas disciplinas de conocimiento. “Este complejo proceso de la cognición humana conduce al sujeto cognoscente a un des aprendizaje, aun desmontaje de los viejos entramados de saberes aislados y disciplinarios”. (p. 182 – 183)

Esta referencia pone de manifiesto, que la transcomplejidad en sí misma, designa la irrupción, la emergencia de una meta conciencia del ser humano que sobrepasa los límites de lo físico y de lo noumérico para penetrar en el campo de lo metafísico y entrar en contacto con un mundo indiviso donde subyace la zona ciega de la ciencia. Es una instancia donde se generan relaciones que van más allá de su propio presente y se proyectan en las dimensiones de lo imaginario, lo exorbitante, lo noosférico y espiritual. Así lo deja ver Gil (2008), cuando postula que “lo espiritual se constituye en una fuente de conocimiento que religa lo físico y lo emocional, posibilitando una proyección hacia lo infinito y lo etéreo”. (p. 69)

Todos estos postulados teóricos, permiten vislumbrar y explotar nuevos ámbitos de conocimientos completamente descartados por el protocolo científico de la modernidad, el cual ha construido los andamios y el cuerpo de la ciencia desde una sola percepción de la realidad. Se trata de una percepción fundada en la simplicidad y disciplinabilidad, en tanto sopotes del pensamiento único, desestimando que existen múltiples tipos y niveles de realidad, pues, ella como se ha afirmado en apartados anteriores es, lo que son nuestros pensamientos.

De allí, que Villegas (2006), plantea en cuanto a la percepción de la realidad, que la transcomplejidad asume al mundo como multidimensional

y multireferencial... se apoya en la percepción de distintos niveles de realidad, en la aparición de nuevas lógicas y en la emergencia de la complejidad.

Una mirada a la postmodernidad como teoría socio-contextuante

La discusión teórica – epistemológica acerca el 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 trascendente 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 mismo 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, aportan 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 grupos 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, y 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 este modo, aunque algunos teóricos piensan que el pensamiento postmoderno pareciera distanciarse de la razón técnico – científica en la construcción del conocimiento, estimo 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 des aprendizaje 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.

En definitiva, el tránsito de un pensamiento modernista hacia otro postmodernista en el contexto de la gerencia en organizaciones sociales y de servicio, traduce una ruptura cultural y paradigmática para trascender de una relación con las personas en aras de lograr resultados deseados a una convivencia con personas, entre personas y para las personas para resignificar saberes, haceres, valores, conocimientos, virtudes y defectos en la construcción colectiva de una nueva identidad social de las organizaciones centrada en la condición humana.

Consideraciones Finales

Es 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 si 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 desestructurada basada en la neurotransdisciplinariedad.

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 Apunestr. 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 N° 21. Volumen VI*
- GUEDEZ G. (1996). *Imaginar es Poder*. Barcelona: España. (p.22).
- LION (2006). *Gestión de la Calidad Empresarial*. Madrid- España.
- 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 N° 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*
- 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.