

VISIÓN ALEGÓRICA DE LA GERENCIA INVESTIGATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL FRANCISCO DE MIRANDA EN VENEZUELA

(Vision allegorical investigative management of the National Experimental
University Francisco de Miranda in Venezuela)

Recibido: 26/01/2016 **Revisado:** 15/04/2016 **Aceptado:** 18/05/2016

Yoris, Onas

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Unefm, Venezuela

onas911@gmail.com

RESUMEN

La intención de este artículo consiste en interpretar los problemas organizacionales de las universidades a la luz de las metáforas propuestas por Gareth Morgan. Específicamente, se abordan problemáticas observadas en la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda en el estado Falcón, Venezuela. Se abordó metodológicamente a través de la revisión documental de bibliografía especializada. El fundamento teórico gira en torno a las concepciones de Morgan (1996), Morín (1997), Etkin (1993) y Recio (2009). Los resultados revelan las posturas ante los divergentes discernimientos alegóricos que emergen de la caracterización organizacional, ofreciendo una reflexión teórico interpretativo de la gerencia investigativa en las universidades, cuya ontología actual se percibe en las prácticas lineales, simplistas y reduccionistas. Las categorías trabajadas fueron las cegueras conceptuales institucionalizadas, escenarios de desinformación y tensión de las culturas significadas internamente, vistas a través de los principios complejos de retroactividad y recursividad. El énfasis en los principios del pensamiento complejo, dilucidaron una nueva visión alegórica de la gerencia investigativa, cuya comprensión heurística la visualiza como no lineal, multidimensional y emergente en la contemporaneidad de las organizaciones universitarias. En la construcción de la nueva alegoría, se mira a la organización como un juego, donde la representación, el azar y las reglas serían sus características inmanentes. Finalmente, se considera que las organizaciones universitarias necesitan mirar su quehacer desde antagonismos y prácticas no tradicionales. Una posible alternativa a ese cambio consiste en la aprehensión de los principios del pensamiento complejo, desde lo dialógico, lo recursivo y lo hologramático. Este cambio obedecería a las características sui generis de la universidad, donde al organización sería consciente de las representaciones (papeles a representar), azares (incertidumbre y emergencias) y reglas (racionalidades, imposiciones, normativas aceptadas por los actores) para afrontar realidades cambiantes.

Palabras clave: gerencia investigativa universitaria, metáforas, alegorías, pensamiento complejo.

ABSTRACT

The intent of this article is to interpret the organizational problems universities in the light of the metaphors proposed by Gareth Morgan. Specifically, observed issues addressed in



the Experimental National University "Francisco de Miranda" in Falcon, Venezuela. It is methodologically addressed through the document review of literature. The theoretical foundation revolves around the concepts of Morgan (1996), Morín (1997), Etkin (1993) and Recio (2009). The results reveal diverging positions to the allegorical insights that emerge from the organizational characterization, offering an interpretive theoretical reflection of management research at universities, whose current ontology is perceived in linear, simplistic and reductionist practices. The categories were institutionalized worked conceptual blindness, misinformation and stress scenarios cultures meant internally, seen through the complex principles of retroactivity and recursion. The emphasis on the principles of complex thinking, elucidated a new allegorical vision of the research management, whose heuristic understanding the visualized as nonlinear, multidimensional, emerging in contemporary university organizations. In the construction of the new allegory, you look at the organization as a game, where representation, chance and the rules would be their inherent characteristics. Finally it is considered that university organizations need to look at their work from antagonisms and non-traditional practices. A possible alternative to this change is the apprehension of the principles of complex thinking, from the dialogic, recursive and hologramatic. This change sui generis obey the characteristics of the university, where the organization would be aware of the representations (roles to represent), hazards (uncertainty and emergencies) and rules (rationales, enforcement standards accepted by the actors) to meet changing realities.

Keywords: university research management, metaphors, allegories, complex thought.

INTRODUCCIÓN

Comprender la praxis gerencial en las organizaciones universitarias, implica asumir que se tratan de entidades caracterizadas por lo complejo. En el caso de este ensayo, se muestran las interpretaciones de la realidad de las universidades, entendiendo los alcances dependientes significativamente de las decisiones gerencias. Emprendo estas reflexiones porque formo parte del colectivo universitario, y por ende, responsable de los impactos positivos y negativos de su praxis gerencial, específicamente en lo concerniente a la investigación.

La intención ha sido poner de manifiesto las vivencias y experiencias observadas en las universidades, evaluadas críticamente por medio de los discernimientos útiles para comparar la ontología de gerencia investigativa universitaria con figuras metafóricas, a fin de interpretar las aristas que emergen de esa reflexión para sugerir posibles acciones, cuya presunción serían ideales para visualizar otra forma de hacer gerencia.

Estas reflexiones las construí en el fundamento de una investigación documental, fundamentada en las concepciones sobre las imágenes organizacionales de Gareth Morgan en su libro *Imágenes de la Organización* (1996), extrapolar dichos postulados a la organización universitaria (praxis), emergiendo una discusión alegórica que me permitió enfatizar una postura acerca de esas organizaciones.

Encontré ciertas prácticas ortodoxas, descontextualizadas, incapaces de abordar la incertidumbre creciente en las universidades, agrupando tales planteamientos en

categorías para conjeturar los posibles impactos emergentes de las mismas, bien sea las estáticas o por el contrario, las de giros inesperados, arguyendo que la raíz del problema radica en la forma de pensar de la gerencia.

Lo anterior significa intervenir la forma de pensar la gerencia, asumiendo los principios del pensamiento complejo, como paradigma necesario y suficiente para hacer que los gerentes aprehendan los fundamentos guiadores a un pensamiento consciente de las realidades multidimensionales, recreando un abanico de posibles soluciones ante las decisiones, cargadas por se de incertidumbre.

CARACTERIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Para contextualizar la realidad de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), considero pertinente reseñar cómo se muestra la institución, nacida el 28 de julio de 1977, con sede en Coro, capital del estado Falcón en Venezuela, dando así a la comunidad la institución que se constituiría en rectora de los quehaceres científicos, tecnológicos, culturales y sociales.

En su página web, la UNEFM (2015) se describe como una institución “orientada hacia la búsqueda de la verdad, el afianzamiento de los valores trascendentales del hombre y la mujer, y la realización de una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia mediante actividades de docencia, investigación y extensión”. De igual forma “es una institución experimental con estructura dinámica adaptable al ensayo de nuevas orientaciones en la formación integral del individuo para la promoción de la región donde se encuentra ubicada”.

Cabe agregar, que en el año 2001 se formuló un estudio prospectivo de evaluación de los escenarios y estrategia para proyectar a la universidad hacia el año 2020, promovido por el equipo rectoral de entonces, docentes, estudiantes y la comunidad falconiana, bajo la asesoría técnica de expertos nacionales e internacionales. La finalidad de este estudio prospectivo fue de doble propósito, enfocados en los influyentes de la institución, enmarcados en los impactos externos e internos.

Por una parte, el estudio tuvo la meta de articular el desarrollo de los sectores de gran impacto para el siglo XXI con la función educativa de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, siendo conscientes de que el mundo ha cambiado radicalmente en los últimos años. En segundo lugar, este análisis del futuro deseó ahondar en el examen de una visión holística de la vida universitaria y en el examen de articulación de su organización, con el desempeño académico y el bienestar de docentes, estudiantes y demás miembros.

Desde el año 2009, las políticas de la UNEFM están orientadas a fomentar algunos cambios estructurales, como la incorporación del programa nacional de municipalización de la educación universitaria y la reestructuración de algunas áreas como la de Extensión, Investigación y Postgrado, dando paso a una fusión denominada Decanato de Acción Social (DAS), aprobada en Gaceta Oficial.

En este marco de planteamientos, considerando que la actividad extensionista y en especial la de investigación se disgregó, en mayo de 2014 se reasignan nuevamente las funciones de los decanatos de postgrado, extensión e investigación, este último como instancia garante de la praxis y gestión del quehacer científico en la UNEFM. Desde entonces y hasta la fecha, los actores intervinientes intentamos reestructurar el decanato de investigación, asumiendo posturas de gerencia de nivel superior, entendiendo la investigación universitaria como el fundamento del quehacer académico, científico y humanístico que demanda el estado Falcón, reconociendo logros y al mismo tiempo los debates característicos de la misma.

Por tal razón, algunas de las reflexiones y supuestos que expondré a continuación, se fundamentan en mi experiencia como investigador y profesor universitario, además de las actividades gerenciales asumidas en la jefatura del Centro de Investigaciones Sociales y Educativas desde enero 2014 hasta septiembre 2015. Por lo tanto, las significaciones sentenciadas respecto a la gerencia investigativa en la UNEFM, son observaciones y vivencias propias, producto de cuestionamientos y autocríticas a la praxis gerencial observada y experimentada durante seis años como academicista.

En este contexto, sostengo que el decanato de investigación se enfrenta a repensarse desde un enfoque complejo, asumiendo incertidumbres en cuanto a las cegueras conceptuales mecanicistas de la gerencia, institucionalizadas desde la creación misma de la universidad, orientadas a realizar quehaceres burocráticos para administrar la investigación, por ejemplo, en los trámites para adscribir proyectos o solicitar financiamiento para ejecutarlos.

Además, todavía se asumen prácticas reduccionistas y lineales de investigación, enmarcando la praxis investigativa en enfoques positivistas que solo permiten tener la visión parmenidiana de la realidad. Igualmente, observo escasa conducción y seguimiento de las estructuras y normativas elementales de gerencia, escatimando registros estadísticos de los investigadores y sus trabajos, de los beneficios y aportes a la ciencia, y de los registros administrativos elementales en las instancias planificadoras de la investigación, conllevando a que se perciba la inacción de la gerencia para incentivar y promocionar la investigación, como impulso de prácticas adecuadas para asegurar la rigurosidad en los trabajos de cada investigador, limitados por simples exigencias de ascensos o trabajos extensionistas impuestos por el Programa de Desarrollo Integral del Personal Académico (PRODINPA), entre otros.

El contexto gerencial anterior, me permite argüir la creación de escenarios de desinformación, desconociendo cuantos profesores investigan, en qué eventos se socializan sus trabajos, cuántas y cuáles líneas de investigación se abordan, escasa estadística de resultados concretos y plausibles de los centros de investigaciones, cuántos programas de investigación contextualizados están en desarrollo, entre otras prácticas que motorizan más linealidad, conformismo, escasa rigurosidad, cultura investigativa casi nula, inversión en recursos inefectivos, desarticulación con las demandas sociales e inclusive con otras investigaciones complementarias, entre otros escenarios característicos de la praxis investigativa en la UNEFM.

Con base a mi experiencia, he observado la escasa o nula promoción, divulgación y reconocimientos de los resultados de las investigaciones científicas en la UNEFM, y por ende la producción y gestión del conocimiento en pro de resolver problemas sociales puntuales. Esta situación se evidencia por la escasa información suministrada por los centros de investigación acerca de la participación de los profesores y estudiantes en eventos científicos, los reducidos premios regionales, nacionales e internacionales que den cuenta de los proyectos y resultados de investigación, así como los poco notables proyectos y productos de investigación en ejecución.

Adicionalmente, mi praxis investigativa ha estado signada por procesos y posturas ortodoxas para realizar investigación científica, tales como el apego a paradigmas y enfoques cuantitativos, pues casi todos los proyectos se abordan desde esta perspectiva, orientada por la dinámica gerencial institucionalizada tanto en el decanato de investigación como en los departamentos académicos. Este aspecto da cuenta del impedido alcance y efectividad de los resultados de las investigaciones científicas, lo cual supone un conocimiento reduccionista, disciplinar, unidireccional, en contraposición a las tendencias actuales epistemológicas, que acogen lo complejo, lo transdisciplinario, lo emergente y lo cualitativo.

Por consiguiente, el asunto problemático en la gerencia investigativa universitaria parece ser el elemento organizacional, caracterizada por la desarticulación de las culturas significadas internamente en la institución, conllevando a emprender unas reflexiones para interpretar cómo se ha hecho y cómo debería hacerse la gerencia investigativa de la UNEFM, asumiendo para ello las metáforas de Gareth Morgan, así como otras imágenes alegóricas que sirvan de lentes para mirar en este caso a la UNEFM como organización compleja, caracterizada por la incertidumbre creciente.

IMÁGENES DE LA GERENCIA INVESTIGATIVA EN LA UNEFM

Como un intento de comprender a través de alegorías los planteamientos anteriores característicos de la gerencia investigativa en la UNEFM, comparo tales descripciones con las metáforas que Morgan (1996) sostiene como imágenes alusivas a una organización, a saber: máquina, organismo, cerebro, cultura, sistema político, cárceles psíquicas, cambio y transformación, e instrumentos de dominación.

La organización como máquina está caracterizada por lo burocrático, lo lineal, rigidez y racionalidad. La gerencia en la universidad, incluyendo la investigación, ha adoptado desde su génesis esta postura, arraigada en la filosofía administrativa clásica de jerarquías, organigramas, normativas, manuales de procedimientos y descripciones de cargos, pues al ser una institución pública está subordinada a la estructura estatal. Así, la universidad está dividida jerárquicamente en un consejo universitario, 4 autoridades rectorales, 4 áreas académicas, postgrado, investigación y extensión o acción social, con sus respectivas subdivisiones a lo interno de cada área, lo cual ha afirmado una burocracia ilimitada, producto de un quehacer homogéneo y repetitivo en las actividades docentes, de extensión y por supuesto de investigación.

Específicamente el decanato de investigación, como ente motor de la gerencia investigativa en la universidad, está estructurado en cargos gerenciales, a saber: un decano, jefes de centros de investigación, institutos de investigación, y unidades de investigación, donde se institucionalizan procedimientos burocráticos para la gestión de los proyectos y productos de investigación. Por lo tanto, la gerencia investigativa de la universidad es funcionalista en el sentido objetivo y regulador del quehacer gerencial, basada en la postura idealista de mantener a través de prácticas ortodoxas, el mayor nivel de eficiencia, inalcanzable en plenitud por la dinámica emergente de las decisiones que todo gerente asume en esta época.

Esta emergencia ha implicado que la gerencia asuma posturas orgánicas o sistémicas, tales como competir con instituciones similares por la asignación de recursos escasos, abriéndose al entorno para evitar declinar. Es el caso de la integración con instituciones de educación universitaria locales y de otras regiones, o las alianzas con organismos públicos y autoridades municipales para masificar la educación, afianzando las relaciones inter-organizacionales. Asimismo, la ampliación de oportunidades de estudios de pre y postgrado o trabajos extensionistas y de investigación de profesores en cada municipio.

Sin embargo, la gerencia se ha alejado en algunos casos de los procesos homeostáticos, inactivada frente a cambios en el ambiente, como por ejemplo en la insatisfacción de demandas sociales, desaprovechamiento de oportunidades y potencialidades regionales, originando escasa proactividad para conservar el equilibrio interno en cuanto a problemas laborales, o la inestabilidad de sus procesos gerenciales, como fusiones disfuncionales de algunas áreas, o escaso impacto de sus programas investigativos y extensionistas.

Ahora bien, en esa postura de asumir la capacidad de la organización para predecir sus resultados producto de actuar racionalmente, la gerencia investigativa de la UNEFM podría catalogarse como una entidad que absorbe, utiliza, transforma y genera información, o metafóricamente una organización cerebro, capaz de auto-organizarse. Por su misma naturaleza, la universidad gestiona información y datos, incitando procesos de aprendizaje producto de la praxis investigativa, extensionista y docente.

Contrariamente, esa gestión de información dista en muchos casos del concepto de aprendizaje organizacional a partir de los datos manejados, pues la evidencia demuestra por ejemplo, cuando se derogada la fusión del decanato de investigación con postgrado y extensión, no se regeneró en plenitud el conocimiento preexistente, aunque la misma organización debió completarlo en todas sus instancias.

Por otra parte, la gerencia investigativa de la UNEFM, en un intento de superar el funcionalismo, también se caracteriza por asumir posiciones reguladoras subjetivas, al incorporar valores, rutinas y significados compartidos que caracterizan culturalmente cómo se hace la gerencia en la institución, acompañadas relativamente por la totalidad de su talento humano. Ejemplo de ello, la interpretación de la investigación como un proceso mecanicista, modelado por un lenguaje racionalista, lineal y objetivo imperante en casi todos los trabajos y proyectos de investigación, o las posiciones de los gerentes a tomar

decisiones con base a técnicas cuantitativas, institucionalizando una cultura organizacional concretada en normas creadas y recreadas de generación en generación, impidiendo en ocasiones evolucionar como organización.

Precisamente esos modos de significar realidades permiten asumir en algunas posiciones jerárquicas “prácticas perversas” en el lenguaje de Etkin (1993) por lo cual puede compararse a la gerencia investigativa de la UNEFM como un sistema político, donde se ejerce dominación con la excusa de legitimar el orden, estabilidad, continuidad y sustento jurídico de todas sus actividades. En este caso, algunos procesos burocráticos se niegan a morir, pues la gerencia todavía asume como pertinente la estructura autorreguladora y tecnócrata que hace aproximadamente 40 años gestó a la universidad. Esta visión exagera la importancia de gerentes, minimizando la relevancia de la organización y las decisiones inherentes a esa posición.

Desde esta perspectiva, en las organizaciones universitarias también ocurren conflictos que permiten dar un salto de acciones netamente funcionalistas a lo estructural, donde las personas consideran objetivas e inalterables esas significaciones compartidas como cultura, encerrándolas en cárceles producto de su psiquis. Este hecho inocula la capacidad para cambiar y transformar la gerencia, asumiendo posiciones radicales; en la UNEFM, este práctica se observa en la resistencia a asumir los paradigmas interpretativos y vivenciales de investigación; en la negación de asumir nuevas estructuras o modificar prácticas gerenciales emergentes; en la dificultad de comprender la academia únicamente como docencia, relegando la investigación como una actividad efímera.

Tradicionalmente, se espera cambios en las organizaciones y por tanto su transformación, producto de sus interacciones con el contexto. Sin embargo, filosóficamente también se asume esa evolución surgida desde adentro de la organización, tomadas como entidades autopoiéticas que se crean y recrean a sí mismas, focalizadas en el caos y la complejidad, producto de una lógica dialéctica. En el caso de la gerencia investigativa de la UNEFM, las perturbaciones del entorno han generado posturas opuestas a las concepciones gerenciales tradicionales, aunque la gerencia no ha sido capaz de auto-producir una imagen organizacional que le permita auto-referenciarse.

De igual manera, la gerencia tampoco considera las fluctuaciones producto del caos y lo complejo del contexto contemporáneo, impidiéndole ver lo multidimensional de causas, efectos y consecuencias recursivas, en torno a la universidad. Las posturas opuestas en la universidad en vez de generar una evolución radical, afianzan las estructuras de poder, como el caso de las parcelas en las disciplinas de investigación, o la idea de postergarse en los cargos gerenciales, ejemplo que ilustra la comparación alegórica de las metáforas, donde se aprecia la organización como instrumento de dominación.

Al respecto, estas aseveraciones me permiten asumir que la gerencia investigativa de la UNEFM necesita apropiarse de características radicales humanistas, como un modo antagónico a las prácticas ortodoxas instauradas en el seno de la organización, permitiéndole comprender dialógicamente otra forma de hacer gerencia desde lo emergente, lo complejo y lo vivencial.

RETROACTIVIDAD Y RECURSIVIDAD DE LOS PROBLEMAS ORGANIZACIONALES

Juzgar cuál de las alegorías descritas en los planteamientos anteriores es más o menos útil para significar los problemas organizacionales de la gerencia investigativa en la UNEFM, me remite a mirar sus interpretaciones divergentes para conciliar sus diferentes explicaciones. Entonces, ¿Cómo es posible visualizar la autoalimentación y autoproducción de los problemas organizacionales? Para ello, condenso en tres categorías los discernimientos que emergen de la caracterización inicial, a saber: cegueras conceptuales institucionalizadas; escenarios de desinformación y; tensión de las culturas significadas internamente.

La categoría “cegueras conceptuales institucionalizadas” es el sumario de situaciones problemáticas tales como: burocratismo lineal, rígido y racional; filosofía administrativa clásica de jerarquías; quehacer homogéneo y repetitivo de actividades; interpretación de la investigación como proceso mecanicista; decisiones en función de técnicas cuantitativas; estructura autorreguladora y tecnócrata y; resistencia a asumir los paradigmas de investigación interpretativos.

Los “escenarios de desinformación” como segunda categoría, deviene de examinar los siguientes problemas: imposibilidad para satisfacer demandas sociales de forma efectiva; desaprovechamiento de la potestad de intervenir las oportunidades y potencialidades regionales; imposibilidad para conservar el equilibrio interno en cuanto a problemas laborales; inestabilidad de las funciones gerenciales; escaso impacto en los programas de investigación y extensión; así como la imposibilidad para el aprendizaje institucional y regeneración de información.

Y la categoría “tensión de las culturas significadas internamente” que agrupa problemas tales como: la creación y recreación de normas lineales; dominación con la excusa de legitimar el poder; consideraciones inalterables de estructuras funcionalistas o negación al cambio estructural y funcional; comprensión de la academia únicamente como docencia; imposibilidad de producir una imagen organizacional autorreferencial y; afianzamiento de estructuras de poder.

Partiendo de lo anterior, ofrezco una reflexión teórica interpretativa, derivada del pensamiento complejo, reconociendo a este último como un esquema teórico que me permite desenrollar múltiples significaciones de las tres categorías a interpretar. La categoría “cegueras conceptuales institucionalizadas” encapsula problemáticas como quehaceres burocráticos legitimados en el seno gerencial investigativo de la UNEFM, inteligible en las prácticas reduccionistas y lineales, en la escasa conducción y seguimiento de las estructuras normativas, porque sinérgicamente se retroalimentan entre ellas como un bucle retroactivo.

Esta postura coincide con el pensamiento tradicional en las organizaciones, argumentado por Morín (1997) como simplificante, “imposibilitando a la organización concebir la conjunción de lo uno y lo múltiple”. O unifica abstractamente anulando la diversidad o, por el contrario, yuxtapone la diversidad sin concebir la unidad. Por lo tanto,

la dinámica de estas “cegueras conceptuales institucionalizadas” son una premisa necesaria para evidenciar no solamente un bucle retroactivo, sino su emergencia como bucles recursivos, donde por ejemplo, la escasa conducción y seguimiento de las estructuras normativas, justifican los quehaceres burocráticos ineficientes, afianzados por posturas simplistas, autoproducidas por el aval permisivo que origina simultáneamente la escasa conducción y seguimiento.

Se advierte cómo esta retroactividad y recursividad de las “cegueras conceptuales institucionalizadas”, materializan la segunda categoría: “escenarios de desinformación”. Esta, se distingue en problemáticas de la gerencia investigativa en la UNEFM, tales como desorientación para contextualizar y actuar frente a insatisfacción de demandas sociales; o el escaso aprendizaje organizacional y su imposibilidad para regenerar información. Ahora bien, reflexionar acerca de los escenarios de desinformación implica referirse a la información misma, quien tomó sentido organizacional desde la visión compleja; para decirlo con Morín (1997) “la información no es un concepto terminal, sino que es un concepto punto de partida”.

A partir de esta proposición, arguyo cómo los “escenarios de desinformación” también son autoalimentados y autoproducidos, es decir, inmersos en la retroactividad y la recursividad, pues con el escaso aprendizaje organizacional ocurre la imposibilidad para regenerar información y viceversa, y a su vez, germina la descontextualización en la gestión ante las insatisfacciones sociales, supeditadas paradójicamente a las “cegueras conceptuales institucionalizadas”, es decir, “la organización, informada, pasa a ser informando”, o también, “la información forma la organización que la forma”, según Morín (1999).

De tal manera, los “escenarios de desinformación” son atribuibles a una lógica de bucles retroactivos y recursivos, inaprehensibles por la gerencia, lo cual evidencia su pensamiento lineal distantes de esquemas teóricos como el pensamiento complejo, garante de alcanzar un pensamiento consciente, o como lo afirma Morín (1999) “el desarrollo de la aptitud para contextualizar tiende a producir el surgimiento de un pensamiento ‘ecologizante’ en el sentido de que sitúa todo acontecimiento, información o conocimiento en una relación inseparable con el medio”.

Por consiguiente, ubicar la información inseparablemente con el medio, requiere de un esfuerzo para contextualizar en conexión con el mismo medio, situación ineficaz cuando la gerencia es arrastrada por prácticas reduccionistas y burocráticas que condicionan escenarios de desinformación, avivada por la tercera categoría de interpretación: “tensión de las culturas significadas internamente”. Tal inflexibilidad no está ajena a los principios retroactivos (auto-alimentación) y recursivos (autoproducción). Cuando los significados culturales de la organización están rígidos, surgen vicios, anclados en los reduccionismos en su origen, legitimando la escasa conducción y seguimiento resultantes en cegueras conceptuales institucionalizadas y escenarios de desinformación.

Este patrón emergente caracterizado por la tensión, también mitiga el pensamiento contextualizado, pues la organización limita su autoaprendizaje y por tanto, su capacidad para regenerar información. Luego, los significados culturales en la organización se

enajenan, desvirtuando la praxis gerencial, cayendo en los bucles retroactivos y recursivos que resultan nuevamente en más escenarios de desinformación y cegueras conceptuales institucionalizadas.

Estas manifestaciones se configuran en la gerencia investigativa de la UNEFM, pues la significación cultural en organizaciones universitarias, constituye un saber-hacer cognitivo, técnico y mitológico, interpretada por Morín (2005) como aquella “que se perpetúa de generación en generación, se reproduce en cada individuo y mantiene por generación y regeneración, la complejidad individual y la complejidad social”. Por tanto, se crean escenarios inmersos en la subjetividad individual y social, que configuran a la organización en el marco de la incertidumbre y la complejidad.

Entonces, los “escenarios de desinformación” de la gerencia investigativa en la UNEFM se yuxtaponen a las “cegueras conceptuales institucionalizadas”, ambas producidas y causadas entre ellas, y a su vez por la “tensión de las culturas significadas internamente”, mostrando que el origen de los problemas organizacionales radica en el pensamiento gerencial simplificador. ¿Cómo transformar ese pensamiento gerencial simplificador?, ¿Cómo revertir la retroacción y recursión de los problemas organizacionales? Así, sostengo la tesis de hacer girar los impactos retroactivos y recursivos de los problemas gerenciales en la UNEFM hacia escenarios menos problematizados, asumiendo un pensamiento gerencial complejo.

Aun cuando las reflexiones anteriores las enmarco en los elementos negativos de las categorías sugeridas, del mismo modo remarco las relaciones positivas entre ellas, caracterizadas igualmente por los elementos retroactivos y recursivos. Puede también decantarse que en la contemporaneidad, la tríada “cegueras conceptuales institucionalizadas”, “escenarios de desinformación” y “tensión de las culturas significadas internamente”, se convierten en la oportunidad heurística de la gerencia para garantizar la supervivencia organizacional.

¿Qué sucedería si emergiere una distensión de las culturas significadas internamente? quizá generaría aperturas conceptuales en vez de cegueras, o disminuiría la institucionalización unidimensional de dichas posturas germinando escenarios de información, producidos por la misma apertura conceptual. O por el contrario, tal distensión cultural de significaciones retraería aún más los escenarios de desinformación, y la posibilidad de regeneración de las cegueras conceptuales institucionalizadas como consecuencia de la suavizada significación cultural interna. Así, las posibilidades de cambios y transformaciones en este ámbito son emergentes, con un abanico de causalidades y potenciales soluciones que de nuevo direccionan esta interpretación hacia el pensamiento complejo.

Si bien es cierto que, alcanzar una visión transformadora requiere de un cambio de pensamiento más allá del reduccionismo simplificador para ubicarse en lo multidimensional, también es plausible la responsabilidad de los gerentes en superar tales limitaciones. Entonces, la misma praxis gerencial debería germinar una organización nueva, ideal para lidiar en la incertidumbre, evitando la institucionalización de cegueras conceptuales, propiciando escenarios de información y aprendizaje organizacional y,

encausando significaciones culturales identificadas con el desarrollo organizacional. Ahora bien ¿Cómo se puede pensar la gerencia ideal en las organizaciones, asumiendo el pensamiento complejo?

LA ORGANIZACIÓN COMO UN JUEGO

En el siguiente aparte, planteo una interpretación metafórica como apertura de la comprensión de una gestión organizacional ideal, contextualizada a la gerencia universitaria desde la perspectiva del pensamiento complejo. Esa visión alegórica se sustenta en la imagen del “juego”, que en principio puede concebirse desde diversas acepciones. Sin embargo, pretendo discutir una comparación metafórica desde tres expresiones no excluyentes entre sí del significado del juego; estas son: representación, azar y reglas.

En principio, el juego sugiere varias etiquetas asociadas a lo infantil, verdades a medias y surrealismo, pero filosóficamente Recio (2009) lo redime ilustrando el juego Lotería de Babilonia de Borges, donde “uno no es de una vez por todas, sino que es de vez en vez algo distinto, y con él todo lo que le rodea”, es decir, todos representamos un papel. Aquí no hay diferencia entre el espacio propio de la representación, de aquél desde donde se le contempla lo cual sugiere el papel de actores en todo momento, aunque parezcamos solamente espectadores de la representación. Al respecto, Recio (2009) sentencia una realidad donde no hay representación unilateral, argumentando lo siguiente:

“Cuando asistimos a una obra de teatro damos por supuesto que hay una distancia entre el espacio que ocupamos y aquél en el que la obra se representa. Desde esta perspectiva podemos muy bien decir que hay un espacio donde se da el juego de la representación y otro donde no. Pero en el patio de butacas, la gente sabe muy bien qué es lo que tiene que hacer,... el observador adopta un papel, al igual que el actor, que hace que quede integrado en el mismo juego. Cabe entonces hablar de distintos papeles asignados tanto a actores como a espectadores”.

Así, podemos fungir de críticos ante alguna situación, pero jugamos al mismo tiempo un papel. A nivel gerencial, esta comprensión sugiere los principios básicos del pensamiento complejo, pues la representación surge de la paradoja y del encuentro de lo antagónico (dialógica), donde los efectos o productos de escenificación al mismo tiempo son causantes y productores del proceso mismo (recursividad), y donde el todo-partes de la representación se sitúan creativamente en todo el juego (holograma).

De lo anterior se desprende la posibilidad de hacer gerencia aprehendiendo el pensamiento complejo como forma de gestión, consciente de las escenas en las que debe actuar, caracterizando un juego organizacional flexible, crítico de sus propias representaciones, juzgando las diferentes posibilidades de acción, con la incesante visión divergente de la praxis gerencial, sin privilegios de observación como espectador, ni vivencial como actor.

El juego como forma de ilustrar la gerencia en las organizaciones, se caracteriza por el azar, fruto del devenir, por tanto, de la complejidad. En el sentido heideggeriano, el juego está siendo mientras la suerte dure, signado por el azar, es decir, una guía aprehensiva de ese pasar, ese acontecer, ese suceder definitorio en el fondo de eso que llamamos trascendencia, conscientes según Recio (2009) de cómo “el mundo no es un conjunto de cosas susceptibles de ser contadas o numeradas”, porque en realidad “somos los protagonistas del juego en el que nos encontramos y tendemos a desarrollar, proyectar, temporizar”.

Pues bien, se desprende que solo hay juego allí donde hay significatividad, es decir, se deben interpretar para poder jugarse. Azarosamente, el juego no es obra o creación de nadie. El juego se da, debido a la condición humana de quienes lo significan o interpretan. Desde la óptica gerencial, pensar complejamente prepara a la gerencia ante el devenir, el acontecer, el suceder, lo imprevisible de los escenarios, ratificando la vigencia de los principios del pensamiento complejo en la función gerencial.

Si atendemos a lo que se acaba de decir, la gerencia organizacional vista como juego, involucra un pensamiento no lineal, multidimensional, comprendiendo lo antagónico como producto del azar, también es complementario, resultando en mantener convicciones innegociables de la gerencia germinado por lo dialógico. A propósito del principio recursivo, el azar en el juego gerencial muestra por qué pensar complejamente al esperar contingencias donde los estados finales son necesarios para la generación de los estados iniciales.

Del mismo modo, el azar en el juego organizacional presenta imágenes donde cada punto contiene la totalidad de la información sobre el objeto representado, es decir, implica pensar desde el principio hologramático. Por tanto, la gerencia vista como un juego, no solo incluye un cambio incesante de papeles que toca representar, sino también la no duración fija o predeterminada, ni predecibles, por el contrario, contundentemente azarasas.

En cuanto a metáfora, el juego también lo describo como reglas, donde se esperan unas determinadas conductas y no otras, es decir, aquello realizable. Recio (2009) argumenta: “hay que someterse a las reglas, porque si no, no es que no se juegue sino que se juega a otra cosa”. En el contexto organizacional, siempre se siguen reglas, sobre todo las inherentes a la actuación gerencial, lo cual implica dar sentido al quehacer. Esto significa remitirme otra vez al pensamiento complejo, del cual se pueden extrapolar los principios necesarios para gestionar lo multidimensional, es decir, hacer consciente al gerente de la realidad compleja, lo cual le da un verdadero sentido al juego gerencial.

Para decirlo de otra manera, “uno es expulsado del juego porque no está dando sentido a lo que está haciendo; está en definitiva jugando a otra cosa, siguiendo otras reglas. Y esto origina sinsentido...”, Recio (2009). Entonces, las reglas en el juego gerencial vienen a imprimirle sentido a la verdadera representación, aunque dentro de ella paradójicamente se presenten sinsentidos producto de la realidad emergente. Así, se juega a la representación de papeles, pero también al reconocimiento de las reglas implícitas y explícitas de cada interpretación en particular que el gerente escenifique.

En esta perspectiva, las reglas son indivisibles en el todo-partes, del sentido que se le da al juego organizacional, imbricadas por el principio hologramático. Igualmente son causantes y causadas por ellas mismas, y esta recursividad mantiene el seguimiento de las reglas de juego, significándolo como tal. Pero también, las reglas en el juego son caracterizadas por mantener un equilibrio entre orden-desorden, lo cual le imprime dualidad que equilibra el juego, esto es dialógica de los problemas organizacionales.

En suma, la gerencia se mueve como un juego lleno de representaciones, escenas sin duración fija, situaciones paradójicas, papeles representativos, imprevisibilidad, comportamientos determinados según reglas que colocan en juego la vida de la organización. Estos escenarios idealmente pueden trabajarse asumiendo el pensamiento complejo como una línea argumental divergente, para comprender cómo la gerencia en las organizaciones contemporáneas precisa direccionarse en el siglo XXI.

REFLEXIONES FINALES

De la comprensión anterior, se desprende que las organizaciones y su forma de hacer gerencia, ameritan ser repensadas, lo cual implica asumir las consecuencias de mirar la praxis gerencial desde perspectivas no tradicionales, es decir, desde lo multidimensional, lo emergente y lo complejo. Así, las organizaciones universitarias y su gerencia investigativa, caracterizadas tradicionalmente por asumir posturas burocráticas y dogmáticas en sus acciones, tienen la obligación de dar un vuelco a tales esquemas, girando su mirada a una nueva forma de pensar, consciente de las realidades cambiantes y no lineales.

Una solución posible consistiría en la aprehensión de los gerentes del pensamiento complejo, como paradigma que guíe sus decisiones, posibilitándoles mirar la incertidumbre y los cambios sugeridos desde el diálogo, la autoproducción y desde el todo-partes, conllevando a la praxis gerencial a recrear sus acciones, entendiendo lo inacabado del devenir en las organizaciones.

Por consiguiente, la interpretación de los problemas organizacionales desde una visión alegórica me permite interpretar a la gerencia investigativa universitaria como un contexto sui generis, donde es posible la emergencia de nuevas formas de hacer gerencia, entendiendo que esta se construye a través de representaciones, azares y reglas, heurísticamente impulsadoras a jugar roles gerenciales, caracterizados por la espontaneidad y flexibilidad para enfrentar la incertidumbre creciente.

En suma, estas reflexiones tendrán como repercusión poner de relieve las realidades en la gerencia investigativa de las universidades, cuestionando las acciones, tradiciones y formas de pensar de la gerencia, pudiendo gestar en otros investigadores y gerentes, hacerse conscientes de las demandas que el contexto país exige de las organizaciones universitarias, cuyos impactos repercuten en todos los estratos de la vida social contemporánea.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Etkin, J. (1993). La Doble Moral de las Organizaciones. Argentina. Editorial McGraw-Hill.
- Morgan, G. (1996). Imágenes de la Organización. México. Alfaomega Grupo Editorial.
- Morín, E. (1997). Introducción al Pensamiento Complejo. Barcelona. Editorial Gedisa.
- Morín, E. (1999). La Cabeza Bien Puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento. Argentina. Ediciones Nueva Visión.
- Morín, E. (1999). El Método III. El Conocimiento del Conocimiento. Español. Editorial Cátedra.
- Morín, E. (2005). El Método VI. La Ética. España. Editorial Gedisa.
- Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (2010). Resolución número CU.002.1504.2010. Documento en línea. Disponible en: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Xf5h_GRYiaqJ:secretaria.unefm.edu.ve/app/public/files/gacetitas/gaceta141.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ve Consulta: 10/01/2016.
- Recio, E. (2009). El Juego: Un planteamiento filosófico. Documento en línea. Disponible en: <http://philpapers.org/asearch.pl?pub=5700> Consulta: 02/12/2015.
- Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (2015). Página web en línea. Documento en línea. Disponible en: <http://www.unefm.edu.ve/> Consulta: 15/12/2015.
- Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (2001). Visión Prospectiva de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. Un Modelo de Estudios Prospectivos en Academia. Escenarios y Estrategias para proyectar la universidad al año 2020. Venezuela. Edición Propia.