

**“Emergencia y posicionamiento del sujeto vivo
en la organización universitaria contemporánea”**

Estudio de caso – Universidad del Quindío

**Campo de conocimiento
Administración – academia**

Hernando Cano Vargas

**Directora
Docente Luz Elena García**

**Universidad de Manizales – Universidad del Quindío
Facultad de Educación – Facultad de Psicología
Maestría en Educación- Docencia
Armenia
2007**

Nota de aceptación

Jurado

Jurado

Jurado

Manizales, Octubre de 2007.

Agradecimientos

Expreso mis agradecimientos:

La mayor deuda de gratitud la tengo con la Universidad del Quindío, entidad que me ofreció el ambiente apropiado para desarrollar este trabajo y confrontarlo permanentemente en el ejercicio de las labores investigativas, docentes y administrativas.

A la Universidad de Manizales por la oportunidad que me brindaron para superarme a través de sus profesores, quienes en forma sabia y decidida me acompañaron en este proceso de formación.

A la doctora Luz Elena García por su permanente dedicación en este trabajo de investigación.

A todas las personas que de una u otra manera colaboraron en la realización del proyecto y trabajo de grado.

Finalmente, y lo más importante, les agradezco a mi esposa Gilmita, a mis hijos, padres y hermanos, testigos de mi dedicación y de las horas que les resté para lograr cumplir este objetivo. A ellos les dedico este trabajo.

Tabla de contenido

Contenido	pág.
Agradecimientos	3
Abstrac	
De las razones	6
Primer paraje	7
1. Horizonte de conocimiento	7
1.1 Método	10
1.2 Voces de los sujetos actores	12
1.3 Puesta en escena	13
1.4 Lecturas comprensivas	33
1.5 La organización como sistema	38
1.6 Recolección de voces	40
1.6.1 Voces de funcionarios de la Oficina de Control Interno	40
1.6.2 Revisión documental	40
1.7 Perspectiva teórica	41
1.7.1 Administración, organización, ser humano y sistema	41
1.7.2 Lectura histórica de la administración, organización, ser humano y sistema	41
1.8 Contrastación de los aportes	46
Segundo Paraje	54
2. La noción del sujeto vivo	54
2.1 Noción de individuo-sujeto	57
2.2 La organización viva	59
2.3 Interrogante radical	66
2.4 Autocolocación de los sujetos en los escenarios sociales.	69
2.5 Movimientos en el sujeto vivo investigador	73
2.5.1 Incorporación de la creación	73
2.5.2 Dimensión crítica, sistémica y propositiva	76
2.5.3 Sujeto en colateralidad escénica	77
2.5.4 Procesualidad creadora	80
3. Cuenca bibliográfica ampliada.	85
Anexos	86
1. Entrevista	86
2. Encuestas	87

Resumen

El mundo y las organizaciones universitarias evolucionan permanentemente trayendo consigo grandes desafíos al pensamiento y demandando al ser humano el desarrollo de nuevas y diferentes racionalidades que le permitan realizar comprensiones más cercanas de su entorno. Las universidades, como organizaciones que son, no están ajenas a esta situación, razón por la cual se ven abocadas a redimensionar las estructuras de conocimiento en las cuales se apoyan hecho que deviene igualmente en un repensar el modo como establece sus relaciones con las comunidades y el rol que desempeña el sujeto vivo como eje integrador del accionar organizacional.

El presente abordaje se ubica en torno a las condiciones que hacen posible que el Sujeto Vivo surja dentro de su ámbito de sentido para generar innovaciones en la relación Administración y Academia dentro del sistema que constituye la Universidad del Quindío. La Universidad se entiende entonces como sistema interdependiente con la sociedad, y en su condición de sistema, como organización viva donde interactúan de forma sistémica diversas instancias como la de control interno, campo de estudio de la presente investigación.

La Universidad del Quindío como escenario propio es punto de apoyo para generar la pregunta orientadora que encausó esta ruta de conocimiento: ¿Cuáles son las comprensiones de la emergencia del Sujeto Vivo en una organización universitaria contemporánea?. Dicha ruta hizo emerger parajes que posibilitaron nuevos tránsitos como el abordaje de la administración, la organización académica y el sistema; parajes que fueron resignificados en la andadura del presente trabajo pero también históricamente por aquellos autores que en algún momento hicieron su apuesta por comprenderlos.

De las razones

La educación así como las organizaciones universitarias se conjuga en un proceso social por naturaleza, un evento que al estar implicado en una red de influencias mutuas, es indudablemente, el suceso más humano y humanizador de todas las finalidades sociales, siendo instrumentos privilegiados para lograr transformaciones en la sociedad.

El horizonte fundamental de esta ruta de conocimiento es comprender mediante la dialógica, ámbitos de pensamiento y acción sobre la emergencia del Sujeto Vivo en la relación Administración – Academia en la organización universitaria contemporánea, situado en una instancia sistémica como es la Universidad del Quindío y su campo de acción: Control Interno.

Esta ruta está comprendida por dos parajes principales: El primero avista el horizonte de conocimiento que orienta esta andadura, el método, las fronteras teóricas (Ser Humano, Administración, Organización académica y Sistema) y las construcciones sobre Sujeto Vivo y Organización Viva que emergieron en este interés de conocimiento.

El segundo paraje visualiza los movimientos del Sujeto Vivo como elemento constructor dentro del ámbito de sentido universitario, creado y recreado en el espacio de acción “Oficina de Control Interno”, la interacción y la cotidianidad como espacios privilegiados para vivir y construir innovación frente a las exigencia que requiere la Universidad del Quindío como organización universitaria contemporánea.

Primer Paraje

1. Horizonte de conocimiento

La presente andadura de conocimiento surge en el marco del interés por comprender mediante la dialógica, ámbitos de pensamiento y acción sobre la emergencia del sujeto vivo en la relación administración- academia en la organización universitaria contemporánea.

En este horizonte el andar no se orienta hacia el encuentro de certidumbres sino al encuentro de nuevas búsquedas, de aproximaciones a condiciones de posibilidad alternativas en el reconocimiento de las tendencias dominantes del presente y la potenciación de nuevas relaciones entre Administración - Academia universitaria acorde con las demandas de una sociedad resueltamente cambiante para luego visionar su devenir que como tal, se caracteriza por lo acontecimental.

El presente abordaje constituye una apuesta por proponer una perspectiva sistémica en el desarrollo de las temáticas sobre el sujeto vivo que se mueve en la organización universitaria, donde se dé vía a la implantación del pensamiento con énfasis en los ideales humanistas, en donde el sujeto se torne en el centro consciente de todas las actividades de la sociedad y sea componente central de las organizaciones de educación superior.

Aquí se halla el problema permanente que moviliza el interés de conocimiento ¿Cuáles son las comprensiones de la emergencia del sujeto vivo en la relación Administración y Academia en una organización universitaria contemporánea? Para conocer las relaciones de los sujetos que actúan en las instituciones de educación superior y su correspondiente interacción como aporte al desarrollo del sujeto mismo que gira alrededor de estas organizaciones. También es la apuesta por el descubrimiento que se hace al caminar, en la medida en que el esmero por dicha convocatoria se mantenga latente en la posibilidad de progresar en un conocer que permita hacer aportes significativos que trasciendan en el devenir de las generaciones que requieren de nuevos caminos para enfrentar, nuevos retos en la vida universitaria.

Un conocer que provoque la intención sana de contribuir con algunas comprensiones a que las generaciones contemporáneas incorporen nuevas lógicas en el abordaje de las organizaciones educativas, para esto se requiere tener la oportunidad de participar en un debate intelectual, superando las acostumbradas categorías de un cartesianismo que ha engendrado la visión de un mundo dialéctico y contractual rígido, encerrado en dos variables mientras las demás permanecen constantes, por un voluntarismo racional en el que se asuma

una antropología filosófica que piense al hombre en referencia contingente, definida históricamente en la inter -subjetividad social.

Las instituciones están formadas por individuos que de una u otra manera interactúan y estos individuos son los que forman parte de la sociedad; pero la sociedad del presente tiene nuevos contenidos en el pensar y en el obrar que hacen necesario establecer diálogos permanentes para intentar elucidar un conocimiento más aproximado a la realidad y, por supuesto, hacer un breve recorrido por la historia y la evolución significativa que ha tenido el ser humano, la administración, la organización y los sistemas desde principios del siglo XX hasta el presente.

La teoría de sistemas realizó grandes aportes a la teoría organizacional y en consecuencia a las instituciones que en su continua evolución se han empezado a visualizar como elementos que interactúan con su ambiente, lo que ha permitido a su vez, avanzar en la conceptualización de las relaciones entre los componentes internos o subsistemas, ya que la teoría de la organización tradicional utilizaba un enfoque de sistema cerrado, altamente estructurado pero subdimensionando el impacto que tiene el entorno en las organizaciones y de ésta sobre el entorno.

La teoría moderna ha avanzado hacia el enfoque de sistema abierto; Bertalanffy presenta las siguientes características¹:

1. Importación (entradas) la organización universitaria recibe insumos del ambiente y necesita provisiones renovadas de energía de otras instituciones, o de personas, o del medio ambiente material.
- 2.) Transformación (procesamiento): Los sistemas abiertos transforman la energía disponible. La organización procesa y transforma los insumos en productos acabados.
- 3.) Exportación (salida): Los sistemas abiertos exportan ciertos productos hacia el ambiente.
- 4.) Los sistemas como ciclos de eventos que se repiten: El funcionamiento de cualquier sistema consiste en ciclos repetitivos de importación- transformación- exportación.
- 5.) Entropía negativa: Los sistemas abiertos necesitan moverse para detener el proceso entrópico; (es decir que ocurre en el lugar donde debe ser) para reabastecerse de energía manteniendo indefinidamente su estructura organizacional, también es el proceso por el cual todas las formas organizadas tienden a la extinción, a la desorganización.

¹ CHIAVENATO Idalberto. Administración Teoría, Proceso, Práctica, Mc Graw Hill. 2001. Pág 3

6.) Información como insumo: Reciben también insumos de tipo informativo que proporcionan señales a la estructura sobre el ambiente y sobre el funcionamiento en relación con éste.

7.) Estado de equilibrio y homeostasis dinámica: Se caracterizan por un estado de equilibrio: existe un flujo continuo de energía del ambiente exterior y una continua exportación de productos del sistema; sin embargo, el cociente de intercambio de energía y las relaciones entre las partes siguen siendo los mismos.

8.) Diferenciación: La organización tiende a la multiplicación y elaboración de funciones, lo que le trae también multiplicación de roles y diferenciación interna.

9.) Equifinalidad: El cual plantea que un sistema puede alcanzar, por diversos caminos, el mismo estado final, partiendo de diferentes condiciones iniciales.

Ludwing Bertalanffy dice que dicha teoría es capaz de trascender los problemas de cada ciencia y de proporcionar principios de gran alcance, que tienen una visión orientada hacia un todo, está más interesada en unir las cosas que en separarlas. Creía que la teoría general de sistemas podría ofrecer un marco conceptual idóneo para la unificación de diversas disciplinas científicas que habían quedado aisladas y fragmentadas.

Estas cualidades están agrupadas en una filosofía que acepta la premisa de que la una manera significativa de estudiar las organizaciones es como un sistema social, en donde la organización puede ser considerada como la integración y estructuración de actividades humanas, en torno a varias tecnologías, lo que ayuda a entender las diferentes interrelaciones siendo éstas las que permiten establecer uniones entre los diversos componentes en particular, es decir, a través de las interrelaciones se puede expresar una organización: sus objetivos, tecnología, estructura y relaciones psicosociales, o sea que comprende todos aquellos aspectos que los sujetos tienen en su trabajo, en su entorno, el clima o cultura organizacional.

Así también la administración como ciencia y arte, utiliza un enfoque sistémico en su proceso administrativo, que abarca toda la organización al relacionarla con su medio ambiente, en donde fija los objetivos, desarrolla planes estratégicos y operativos, diseña las relaciones y las interrelaciones entre las personas que participan en ella como sujetos internos y externos que piensan, reflexionan, actúan, hacen frente a múltiples situaciones y establecen procesos de control, un control abierto a las contingencias e incertidumbres.

1.1 Método

La presente ruta de conocimiento parte del abordaje de la administración y la academia desde la profundización en administración, organización academia, ser humano y sistemas, en el horizonte de nuevas construcciones asumidas, no como verdades absolutas, sino como fronteras en la búsqueda de nuevos interrogantes en un camino trazado por lo incierto e itinerante dentro de los límites que implica pensar la “Oficina de Control Interno de la Universidad del Quindío”; en una perspectiva cognoscitiva que no se restringe a lo estable y regulado, que acepta decididamente la ambigüedad, lo contingente y lo azaroso del conocimiento, del control y de las acciones humanas.

La Administración, Organización Académica, Ser Humano y Sistema se asumen, cada una de ellas, enmarcadas dentro de la emergencia y posicionamiento del sujeto vivo en la organización universitaria contemporánea, en constante interrelación como partes del todo, de tal manera que pueda ser posible explicitar de una manera comprensiva e interpretativa, la cuestión de conocer ¿cuáles son las comprensiones de la emergencia del sujeto vivo en una organización universitaria contemporánea?

En este contexto los individuos – sujetos que conforman el subsistema constituido por la Oficina de Control interno de la Universidad del Quindío se expresan desde su individualidad, desde su subjetividad y desde la autorreferencia, es decir desde la reflexión misma de su condición de individuos – sujetos, en la relación inter-retro- activa que conlleva ser elemento de un mismo sistema.

Como elemento constitutivo del sistema la Oficina de Control Interno cumple su rol como controlador de las funciones necesarias para la sobrevivencia de la Universidad del Quindío y para accionar acorde con el engranaje del microsistema que los enmarca: La Contraloría General de la Nación. En este engranaje la Oficina cumple un rol específico que le impone su condición de ser parte de un todo (auditorías, asesorías, verificaciones, realización de informes).

No obstante los avances en la aplicación de la teoría de los sistemas en las organizaciones, ello implica un enfoque que alude a características propias del pensamiento sistemático; es decir, una forma de observar el mundo, en la cual los subsistemas se consideran como un todo, con propiedades que sólo existen en el todo pero con significación en las partes que lo conforman. Con propiedades emergentes, con visión de la realidad como existente en capas dentro de una jerarquía, en donde prima la idea de supervivencia y junto con ésta, la necesidad de procesos de comunicación, control y articulación con los demás elementos o instancias con las cuales se relaciona.

Pensar una organización como sistema es asumir esa compleja relación a partir de la cual los individuos constituyen instituciones, son institución, sin renunciar a su individualidad, en este contexto la relación individuo- organización está mediada por relaciones discontinuas, emotivas y cognitivas que constituyen tanto al sujeto como a la institución. Estas relaciones llevan a comprender que las organizaciones ofrecen unas condiciones para el desarrollo de los individuos y éstos a su vez propician unas condiciones para el desarrollo organizacional.

Esta comprensión conlleva a pensar que no hay límites, ni diferenciaciones claras entre los individuos y las instituciones, esta relación está definida más bien por la complementariedad y la confusión que pone a uno al servicio del otro y viceversa. Las relaciones entre el sujeto que es en sí mismo un sistema y la institución que es otro sistema, se comprenden, en el marco de esta reflexión, como un entramado relacional entre las partes y el todo, partiendo del principio que Edgar Morín denomina como "**Hologramático**"², las partes están presentes en el todo y el todo está presente en las partes. Por consiguiente, los seres vivos constituyen con su entorno un ecosistema en una relación integradora de autonomía-dependencia, de la cual se deriva su capacidad auto-organizativa.

En este sentido, las organizaciones dejan de ser concebidas como algo externo a la corporeidad del individuo-sujeto, para asumirlo como indisociable, como parte integral de su corporeidad, de su yoidad, en un contexto de implicación – interconexión a partir de la cual cada sistema se auto-organiza. A partir de esta nueva comprensión se supera la disociación clásica entre individuo/institución en una asociación ecológica de sistemas abiertos e interdependientes. Por tanto las organizaciones además de intersubjetivizar, transubjetivizan las construcciones del individuo desde la necesidad subjetiva de reivindicar lo existencial, e integrar en el conocimiento un sujeto pensante y un sujeto sintiente y sensible.

Desde esta propuesta se asume una comprensión de la relación individuo/institución como una relación en la que los actores no sólo interactúan sino que además retroactúan de manera recíproca, no condicionadas únicamente por el principio causa-efecto, sino también por una relación que deviene imprevisible e incierta. Cada sistema (sujeto, Oficina de control, Universidad del Quindío) deja de mirarse como fragmento desarticulado del todo, constituye parte que, siendo autónoma, se comunica entre sí con otras, a fin de realizar procesos organizadores al tiempo que posee la información del todo que constituye y lo constituye.

En el marco de esta perspectiva el método no puede pensarse sino desde el rescate del otro como sujeto, de sus cosmovisiones que van más allá de lo observable, medible, estadístico y exacto en un interés por comprender al sujeto

² MORÍN, Edgar. El Método III. El conocimiento del conocimiento. Tercera Edición. Madrid: Ediciones Cátedra, S.A., 1999. p. 112.

mismo. Es así como el método que se propone en este abordaje no invalida el conocimiento científico, al punto que llegan a utilizarse algunas metodologías surgidas en el marco de este tipo de pensamiento (estadísticas, observaciones, encuestas), pero reconociendo sus insuficiencias, de ahí que el presente trabajo incorpore también nuevas lógicas, en el horizonte de realizar comprensiones, quizás más ampliadas, de lo que implica pensar las organizaciones como sistemas sin perder de vista la emergencia del sujeto, es decir, las construcciones de sentido que realizan los individuos-sujetos sobre su condición como componentes de un sistema (organización- institución) en un intento por reivindicar el rostro del sujeto que en ocasiones pareciera perderse en la máscara del rol, función o cargo desempeñado, como premisa para la construcción de condiciones que puedan considerarse más humanas.

Partiendo de la base que en todo proceso cognitivo el individuo-sujeto está implicando su esfera objetiva-subjetiva, esta ruta de conocimiento deja oír las voces de los sujetos implicados, asumidos aquí no como objetos de conocimiento, sino como sujetos- actores, que en la expresión de sus percepciones y sentimientos, incorporan su subjetividad en esta andadura cognitiva.

1.2 Voces de los sujetos-actores

En la perspectiva de integrar el sujeto vivo esta investigación se propone superar la vaga interpretación de datos objetivos para incorporar comprensiones que permitan profundizar en las tradiciones, discursos, lenguajes y formas de abordar el ser humano, la administración, la organización, la administración y los sistemas por los sujetos-actores de la Oficina de Control Interno de la Universidad del Quindío.

A tono con este interés, se indagó con los sujetos-actores sobre las concepciones que tienen alrededor de: Ser humano, importancia del ser humano dentro de la Institución (Oficina de Control - Universidad del Quindío), Administración, lineamientos institucionales respecto de la administración de la Universidad, Organización académica, sistema y su operación dentro de la Institución. (Anexo 1). No se trata de hipervalorar la subjetividad *“se trata de afrontar ese problema complejo en el que el sujeto del conocimiento se convierte en objeto de su conocimiento al mismo tiempo que sigue siendo sujeto... El sujeto aquí integrado no es el Ego metafísico, fundamento y juez supremo de todas las cosas. Es el sujeto viviente, aleatorio, insuficiente, vacilante, modesto, que introduce su propia finitud. No es portador de la conciencia soberana que trasciende los tiempos y los espacios: introduce, por el contrario, la historicidad de la conciencia.”*³ Se sitúa al sujeto en relación consigo mismo y con el otro, con conciencia de ser, estar y realizarse en el mundo de las posibilidades y

³ MORÍN, Edgar. El Método III. El conocimiento del conocimiento. Tercera Edición. Madrid: Ediciones Cátedra, S.A., 1999. p. 31.

opciones de vida que el potencia en un espacio social construido en la interacción y en la trama de la vida acontecimental.

1.3 Puesta en escena

La organización universitaria contemporánea se aborda por consiguiente como un campo que se reconoce en sus límites pero también en sus posibilidades, porque incorpora al sujeto en la totalidad de sus dimensiones, no se restringe a la perspectiva intelectual y explicativa, pues en su aprehensión se amplían las otras facultades del sujeto, incluida la facultad comprensiva, condición previa en la construcción de relaciones más humanas en la apuesta por una existencialidad humanizante.

La organización universitaria contemporánea, desde esta perspectiva, se propone desde la relación dialógica entre objetividad y subjetividad con el propósito de integrar al conocimiento estructural, formal, abstracto y causal que ha aportado la ciencia, el conocimiento analógico, intuitivo, concreto, presente en las cosmovisiones de los sujetos.

A tono con lo expuesto, la puesta en escena es una expresión de cada uno de los sujetos-actores sobre su pensar y su sentir:

Sujeto-actor 1, comprende al ser humano como ese ser especial que debería estar por encima, o sea en otro nivel de toda la organización, disfrutando y utilizando todos los recursos, para ponerlos al servicio de las personas. Considera al ser humano como la razón de ser de las organizaciones y para la Universidad del Quindío, no tiene que ser la excepción, cada funcionario debe sentirse privilegiado de pertenecer a esta institución educativa y por consiguiente debe aportar lo mejor de sí para que la Universidad mejore permanentemente y sea un motor de desarrollo para la sociedad.

Según este sujeto, la administración se concibe como una “ciencia y un arte indispensable para el buen manejo de los diferentes recursos que tiene la Universidad, dando mucho énfasis en la buena gestión humana para cumplir los objetivos propuestos. La administración aplicada en la Universidad está orientada de acuerdo con los lineamientos de la alta dirección, ya que con anticipación se hacen debates con toda la comunidad universitaria para definir el Plan de Desarrollo Institucional que en la actualidad va desde el año 2005 hasta el 2015. Dentro de nuestras actividades nos corresponde monitorear cada uno de los objetivos, los programas, metas, estrategias y actividades que se deben desarrollar para cumplir con los planes propuestos y aprobados para este periodo.

La organización académica, también obedece a unos planes de acción predeterminados y que corresponden a unos estudios previos, llevados a cabo por cada uno de los actores de la comunidad universitaria; pero, no son lo suficientemente articulados con la realidad del presente, todavía se requiere

investigar más, porque en la parte externa existen múltiples necesidades que no son cubiertas por la academia.”

Entiende el sistema como “el conjunto de elementos que forman parte de un proceso y éstos a la vez hacen parte de otros procesos, los cuales mantienen unas dinámicas de movimiento en diferentes direcciones y que al final, dan los resultados esperados. Dentro de la Institución hay procesos que tienen un comportamiento efectivo y termina con buenos resultados, pero no todos los procesos llegan a la misma parte, porque existen obstáculos que no permiten que se concluyan con éxito los resultados esperados y por consiguiente su impacto es muchas veces negativo.”

Este sujeto concibe la administración, la organización y el sistema con un carácter teleológico hacia el cual tienden las instituciones, las cuales se anticipan a las circunstancias a través de planes que permitan afrontar la incertidumbre.

Sujeto-actor 2 asume el ser humano como “el insumo productivo en el que las organizaciones invierten para buscar rendimiento económico para el desarrollo de la institución. La importancia dentro de la institución está ceñida al sistema capitalista, en donde se demandan permanentemente esfuerzos y más esfuerzos para cumplir con las tareas operativas, las que cada día aumentan y aumentan, sin tener en cuenta los aspectos relacionados con las necesidades personales de sus funcionarios y por las demandas particulares que cada persona tiene que suplir en cada uno de los roles en los cuales estamos vinculados como la familia, la escuela, el barrio etc”.

“La administración consiste en un conjunto de funciones que el administrador debe aplicar para transformar unos insumos y convertirlos en productos finales, con procesos antes definidos y teniendo en cuenta para ello la utilización de todos los recursos necesarios. La Universidad del Quindío, como todas las universidades del país y del mundo tiene una administración propia que se encuentra regida por las leyes y normas que dicta el gobierno nacional, igualmente obedece a sus propias políticas y normas que la administración tiene que acatar y hacer cumplir todos sus objetivos; por trabajar en la oficina de Control Interno me es claro el conocimiento de la administración aplicada en la Institución y depende de quiénes la dirijan ya que cada administrador tiene un estilo propio para mandar o gobernar. Considero que el rector de turno junto con su equipo que lo acompaña en la alta dirección busca mejorar para alcanzar los objetivos administrativos y académicos esencialmente.”

“La academia de la Universidad sigue unas directrices trazadas desde hace varios años atrás, falta mucha innovación, frecuentemente vemos que los datos estadísticos muestran siempre que la Universidad se encuentra en otras posiciones inferiores, se deben hacer unos ajustes propios para alcanzar más efectividad en el campo académico y por consiguiente hacer ajustes en el campo

de la organización, mejorando las distintas relaciones que la conforman y hacer ajustes en su estructura orgánica y funcional.”

“En cuanto a la palabra sistema, entiendo como la forma lógica que se utiliza para realizar las tareas en la organización. Y su operación en la Universidad es aplicada en un 60% aproximadamente, porque no todas las actividades están plenamente identificadas dentro del campo de los procesos, sino que se tienen muchas actividades parceladas en las diferentes dependencias, secciones y departamentos. Falta romper ese pensamiento de las tareas individuales por las tareas en equipo y manejadas por procesos.”

En una relación similar a la anterior, este sujeto concibe la administración, la organización y el sistema en función de unos móviles económicos que dinamizan las estructuras en su configuración orgánica, funcional y jerárquica.

Sujeto-actor 3: *“El ser humano es el mismo sujeto activo que se encuentra dentro de las empresas y que hace posible la transformación de los recursos para producir bienes y servicios y busca conseguir su propio bienestar”.*

“La Universidad es un conjunto de unidades de negocios, por así decirlo, tiene también un conjunto de administradores y cada uno tiene su propia manera de darle la importancia a su personal de apoyo. Pero en general se tiene cierta preferencia y respeto al personal y últimamente en las administraciones recientes han tratado de ir mejorando poco a poco el clima organizacional.”

“La administración se entiende como la ciencia social que estudia la organización y la forma como están dirigidas. Soy consciente que la alta dirección de la Universidad maneja la Institución con lineamientos claros y precisos, los cuales están interiorizados en las normas y el apego a los reglamentos determinados.”

“La organización es una estructura que está formada por personas para trabajar unidas a unos procesos que de antemano existen, por eso la organización académica de la Universidad existe y es promovida diariamente para cumplir con el pénsun académico.”

“Un sistema es la forma como se van hilando las actividades hasta completar un proceso. En la Universidad se tienen definidos muchos procesos que tienen una dirección adecuada para terminar las actividades”.

Este sujeto asume la administración, la organización y el sistema como formas que surgen de la hilación de intereses económicos, actividades y procesos que conforman una estructura conformada por personas.

Sujeto-actor 4: *“El ser humano es un ser social que vive y trabaja en una compleja red de organizaciones donde produce cultura y creencias y genera bienestar como*

producto de las acciones y relaciones en la comunidad. Las personas son tratadas como lo que son y se merecen, o sea que el trato y el manejo del personal es bien tratado y existen unos espacios o dependencias que tienen que ver directamente con la solución de problemas y necesidades de los funcionarios y los estudiantes.”

“La administración se refiere a una función que se desarrolla bajo el mando de otros para prestar servicios o producir artículos para la comunidad. Parte del trabajo que realizo tiene que ver con los lineamientos que la dirección de la Universidad ejecuta cotidianamente y a nosotros en la Oficina nos toca analizar frecuentemente.”

“La organización académica de la Universidad del Quindío está presente en todo lo relacionado con los programas académicos que existen en todas las siete facultades y encierra toda una asociación humana que sirve para realizar todo lo relacionado con la educación formal y no formal de la institución. La organización es rígida, poco flexible frente a los cambios que se requieren para estar a la altura de otras universidades”.

“Un sistema es una reunión de procesos que están formados o tienen unas propiedades especiales para que las cosas funcionen bien. Y en la Universidad opera con dificultades por tantos mandos medios que no dejan fluir con agilidad los procesos”.

Este sujeto incorpora una visión más compleja de la administración, la organización y el sistema, en los cuales la cultura es determinante de un conglomerado social donde emergen redes de relación e interacción a su vez mediadas por el direccionamiento, el control y lo imprevisto.

Sujeto-actor 5: *“El ser humano es la pieza clave que sirve para desarrollar la cooperación en el mundo de los negocios, que busca permanentemente producir o generar riqueza para las empresas y para la persona que se esfuerza y así conseguir sus cosas materiales y no materiales. Pienso que la Universidad tiene buena consideración con el ser humano que trabaja en ella, comparada con otras organizaciones que sólo buscan explotar a los trabajadores. Tiene en cuenta muchos factores como la recreación, la capacitación y las relaciones interpersonales son buenas, no se dice que excelentes, porque falta hacer muchas mejoras al respecto”.*

“La palabra administración es como un dispositivo que siempre está organizando y haciendo transformaciones mediante la información ordenada, que la recibe y la procesa, que combinada con los recursos y el talento humano llega a los fines que se programan”. Frente a los lineamientos de la alta dirección respecto de la administración de la Universidad *“Diría que sí, pero no en su totalidad porque hay ocasiones en las cuales se dan unas órdenes en el nivel superior y cuando se van*

a los resultados, no todos coinciden con lo expresado en los objetivos que se encuentran en los planes de la Institución”.

“El concepto que se tiene sobre la organización académica de la Universidad es que como tiene en su mayoría buenos jefes en todos los grados y hay buena coordinación entre ellos, permiten desarrollar las actividades con éxito, la academia, se desarrolla normalmente y sin contratiempos, salvo en pocas ocasiones que se ve interrumpida por conflictos que tienen ciertos intereses particulares, por ejemplo cuando cambian los horarios de clase, hay docentes que se unen para no dejar imponer esos ajustes, o cuando les prohíben dictar clase en otras instituciones en horas que deben estar en la Universidad del Quindío”.

“Sistema es la coordinación armoniosa de las tareas que se hacen desde su inicio hasta el final y que se busca no interrumpir hasta llegar al punto deseado. En la Universidad se trabaja a través de unos sistemas organizados previamente, por ejemplo la contabilidad está sistematizada, el proceso de matrículas también, mucha información se tiene en línea y últimamente se tiene la información masiva utilizando la Internet, y la intranet., lo cual significa que la Universidad está en el proceso de la sistematización de sus actividades, calculo que en un 50%. Sé que este año han reforzado el equipo humano para el centro de Sistemas y Nuevas Tecnologías.”

Este sujeto posee una concepción más modernizada y tecnologizada de la administración, la organización y los sistemas, entendida de forma amplia como la interacción y coordinación de relaciones y dispositivos donde confluyen los intereses económicos, en permanente transformación y armonización de labores sistematizadas y de procesos ordenados.

Sujeto-actor 6: el ser humano *“tiene que ver con el individuo que se desempeña en los diferentes ámbitos de la vida tanto social como económica, política y cultural buscando asegurar su supervivencia, su bienestar y su desarrollo gradualmente.”* En la Universidad *“el ser humano es respetado, y se tiene en cuenta para la realización de sus labores, siempre está apoyado por los directivos y se tienen en cuenta para que vivan en un ambiente sano y cordial dentro de la Institución”.*

“La administración es conducir a las instituciones teniendo en cuenta los fines previstos y siempre buscando obtener las ventajas posibles de todos los recursos que se encuentran disponibles, con la ayuda del ser humano. Conozco los lineamientos que utiliza la administración de la Universidad, porque cada ocho días en la Oficina de Control Interno se realizan reuniones para analizar procesos, tanto administrativos como operativos desde la alta dirección hasta los niveles de asistencia, para proponer correctivos en los hallazgos puntuales que aparecen en el transcurso de la semana anterior.”

“La organización académica sigue unos procedimientos conforme a la ley y las normas, pero frente al entorno considero que falta ahondar más en las necesidades que exige la sociedad, falta dar respuesta a muchos interrogantes y/o necesidades que tienen las empresas, para hacer frente a los cambios que van surgiendo, según las nuevas tendencias que está dando el mundo, con las llamadas integraciones regionales, nacionales e internacionales y para ello hay que dar un revolcón a la academia y a la organización de la misma. Ese es el reto a seguir.”

“Sistema es una reunión de elementos que se organizan para entrelazarse y formar como unas redes de operaciones. La Universidad usa los sistemas para facilitar la realización de trabajos. Utiliza diferentes sistemas para tratar de llegar a toda la población estudiantil, docentes, administrativos y la comunidad en general.”

En este sujeto emerge con fuerza la noción de red de organizaciones, sistemas y personas y que demandan nuevas formas de relación y de interacción que tengan en cuenta las necesidades, los cambios y las tendencias en el mundo. Exige en este sentido la contextualización en la perspectiva de afrontar la complejidad actual en medio de la instrumentalización.

Sujeto-actor 7: El ser humano se entiende *“como la persona, la gente que vive en este mundo, que siente, que se manifiesta ante los demás. La Universidad es una de las mejores instituciones donde he trabajado porque ayuda a superar los obstáculos y se goza de muchos beneficios en la parte del trato y las compensaciones por el desempeño eficiente”*.

“La administración es toda acción que se dirige a cumplir la misión de las empresas, utilizando recursos y personas y alcanzar las metas. Si conozco como se administra la Universidad porque sé como se dan las órdenes y quiénes tienen o tenemos que cumplirlas.”

“Toda la Universidad está organizada, por lo tanto la academia también, porque existen buenas directrices en el desarrollo de los programas de las carreras profesionales y saben sortear las dificultades.”

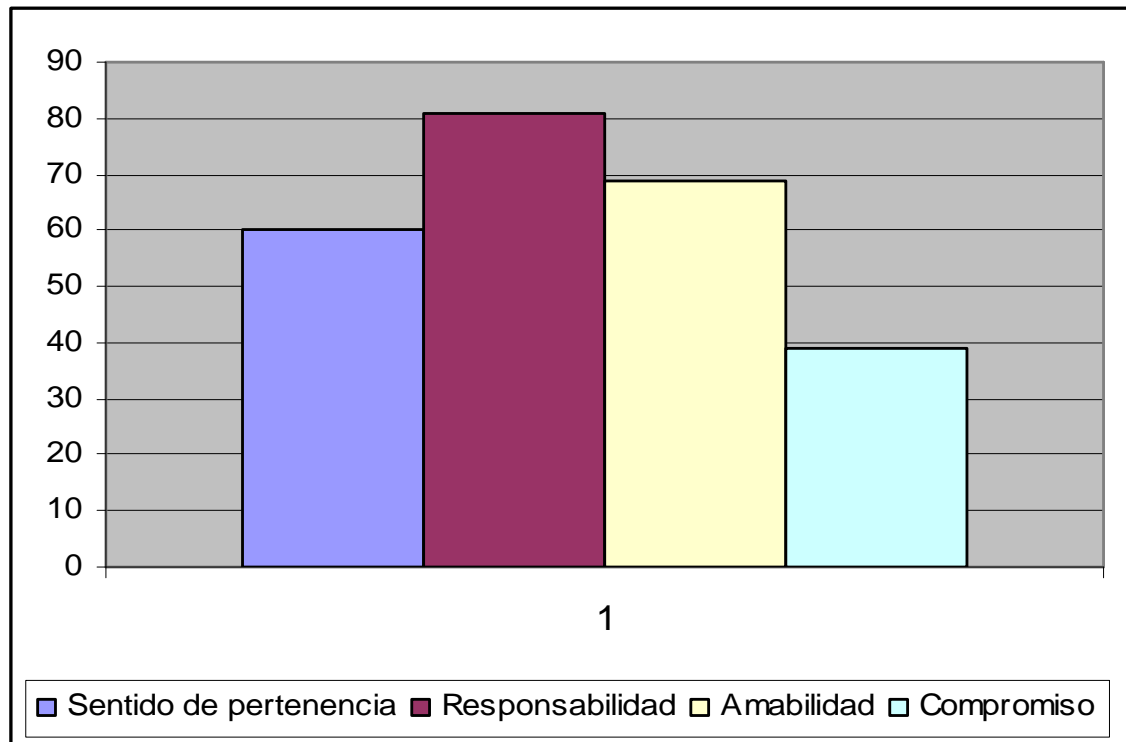
“Un sistema es una cadena de sucesos que en su mayoría se repiten de una manera especial para continuar desempeñando unas funciones de forma automatizada. La Universidad usa los sistemas para hacer posible el trabajo, por ejemplo en el uso del trabajo masivo, repetitivo.”

En esta concepción se vincula una noción de administración, organización y sistema abierto a los acontecimientos o sucesos de la vida, sin desconocer las regulaciones y las jerarquizaciones que tienden al control de los espacios de la vida moderna cada vez más tecnologizada, y donde estas tres dimensiones tienden a volverse autómatas y repetitivas, si el acontecimiento de emergencia del

sujeto vivo no se manifiesta de forma radical con nuevas formas de relación e interacción más humanizantes de los espacios de acción.

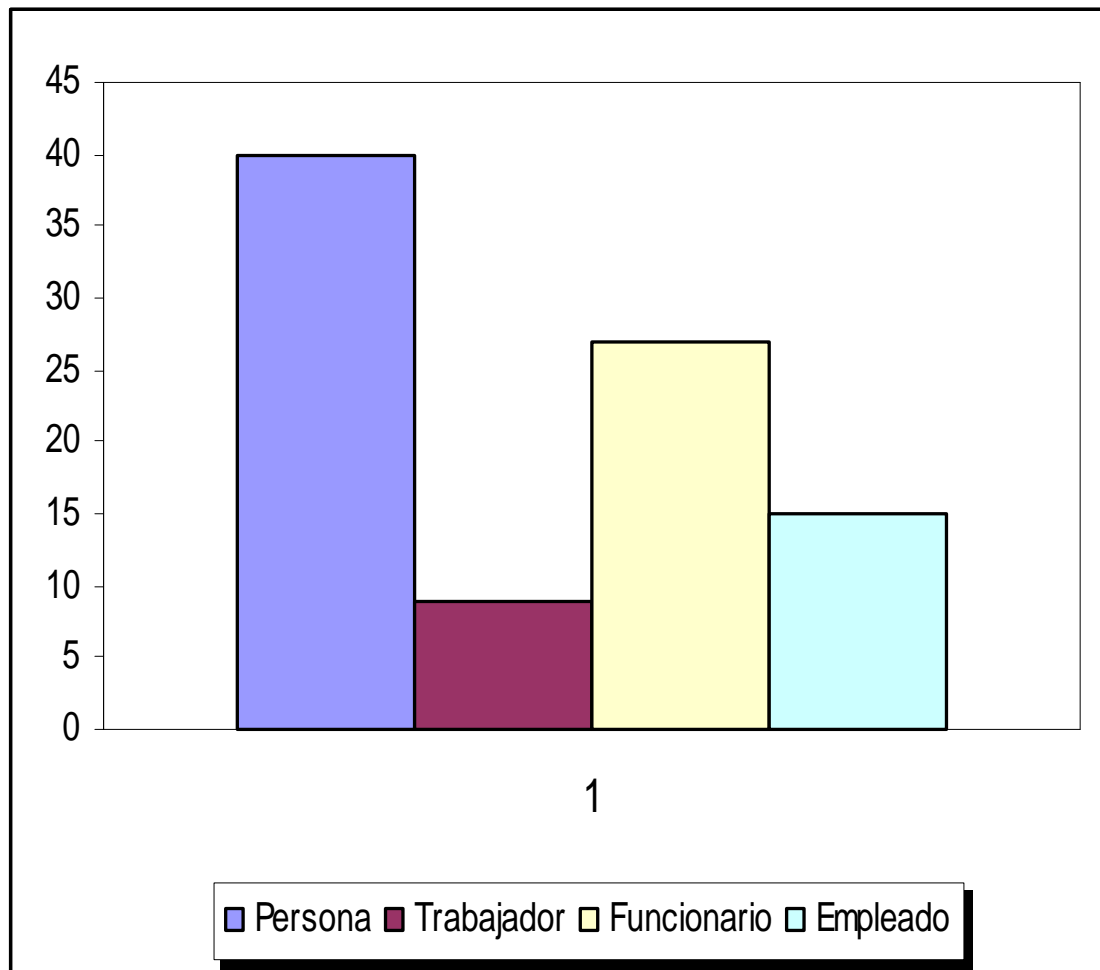
Esta puesta en escena corresponde a los sujetos-actores que ejercen un rol dentro de la Oficina de Control Interno de la Universidad del Quindío, estas voces fueron ampliadas con las de otros actores-sujetos que desempeñan sus roles en otros subsistemas institucionales y con los cuales se indagó sobre:

Cuáles de las siguientes características del ser humano considera usted las tres más importantes?	fi	Hi	%
Sentido de pertenencia	60	0.6	60
Responsabilidad	81	0.81	81
Amabilidad	69	0.69	69
Compromiso	39	0.39	39



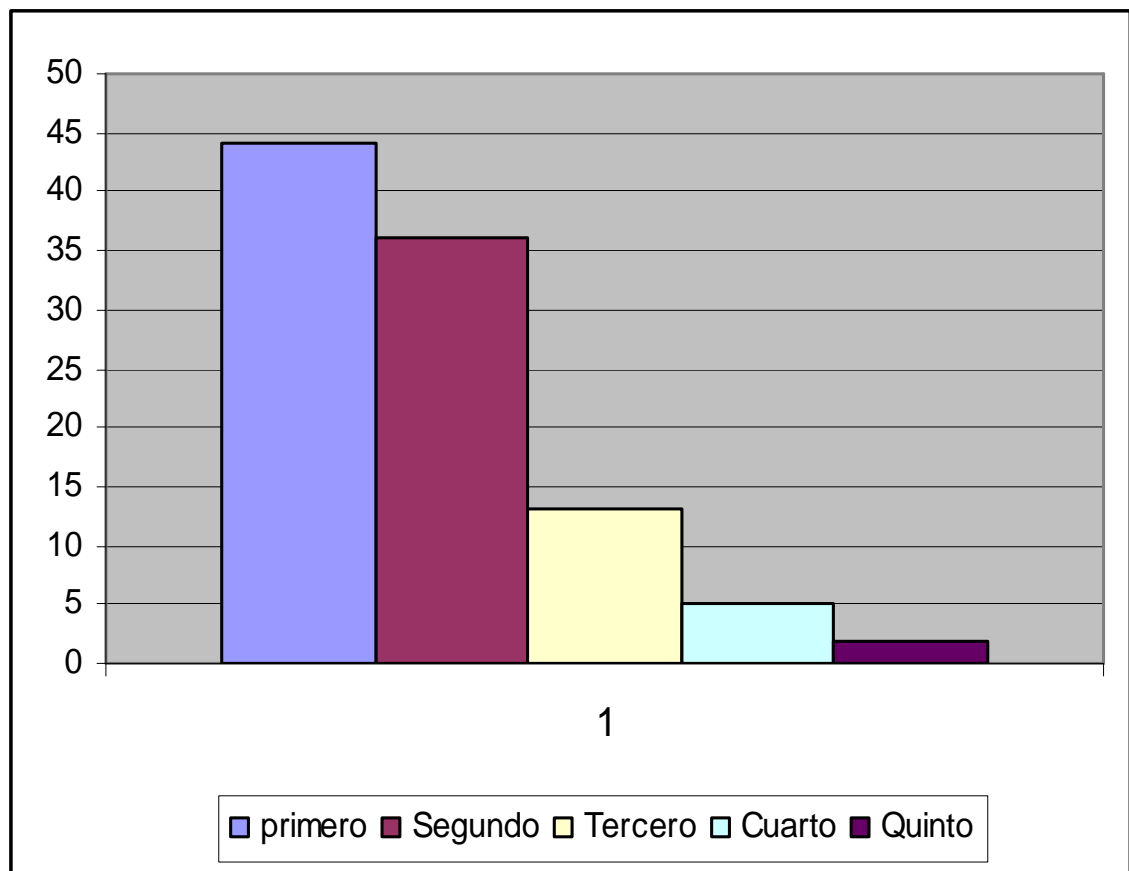
De acuerdo con los resultados las tres características que se consideran más importantes en el ser humano, en su orden son: Responsabilidad, amabilidad y responsabilidad, cada una con el 81%, 69% y 60% respectivamente.

Con qué términos identifica al ser humano dentro de la organización?	fi	Hi	%
Persona	40	0.4	40
Trabajador	9	0.09	9
Funcionario	27	0.27	27
Empleado	15	0.15	15
Individuo	9	0.09	9



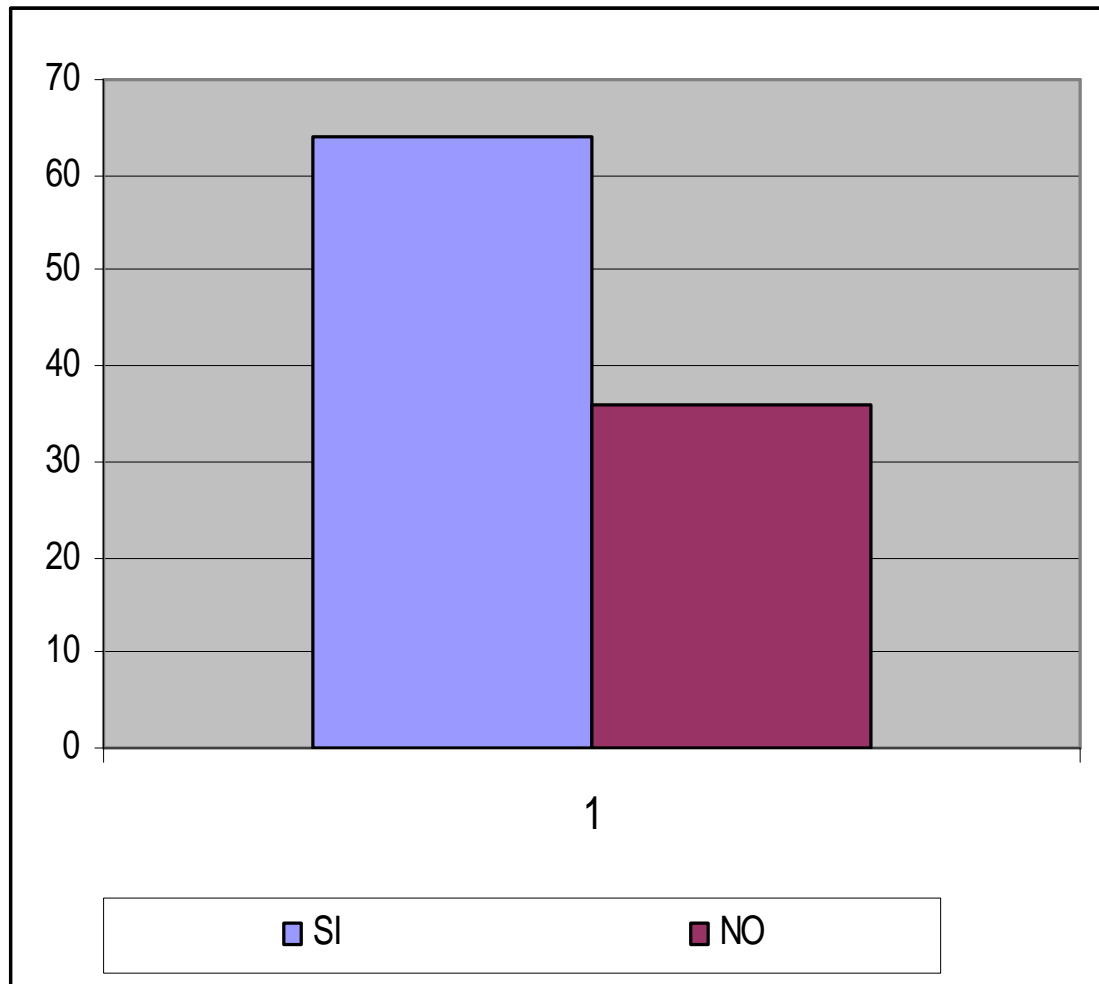
Un 40% de los sujetos-actores se identifica sobre todo como una persona y el 27% se identifica como funcionario, esto indica que un gran porcentaje tiene la convicción que antes de empleados son personas integrantes de una gran empresa que presta el servicio a la comunidad local, regional y nacional.

Qué puesto de preferencia ocupa el ser humano dentro de toda la organización universitaria?	fi	Hi	%
Primero	44	0.44	44
Segundo	36	0.36	36
Tercero	13	0.13	13
Cuarto	5	0.05	5
Quinto	2	0.02	2



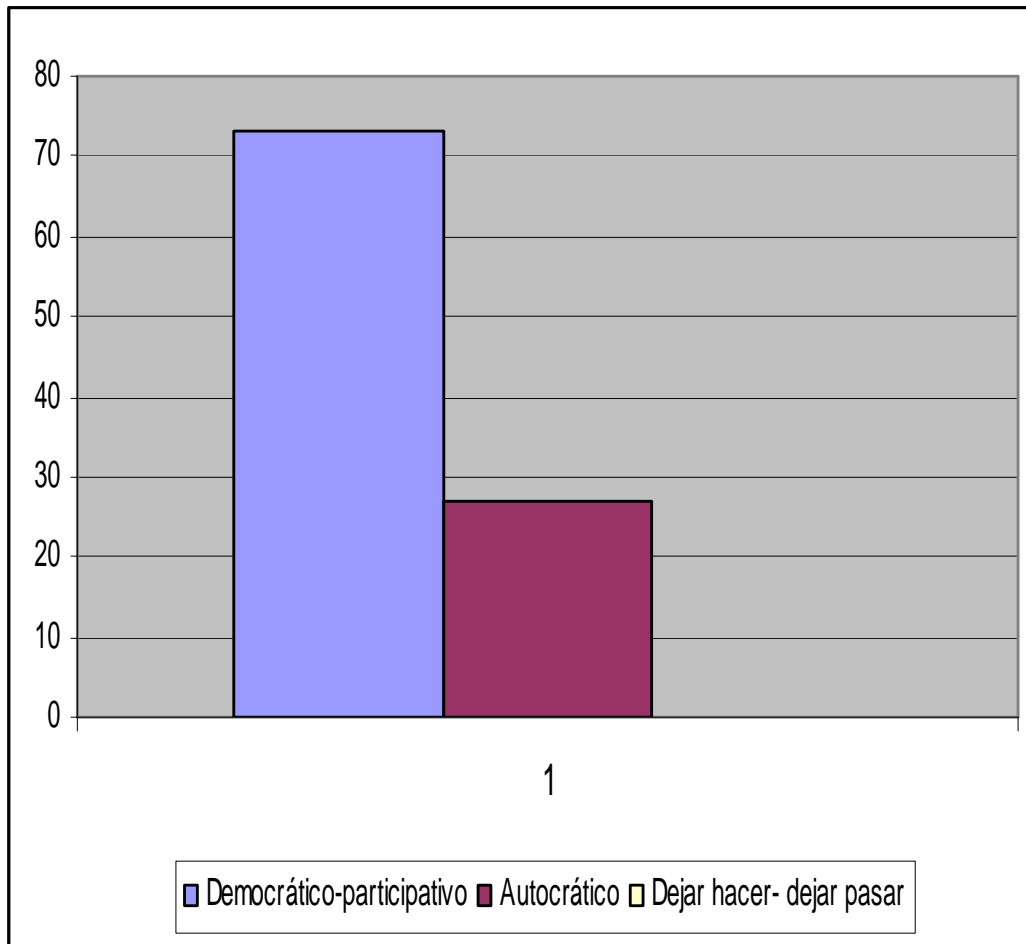
El 80% de las personas que trabajan en la Universidad del Quindío sienten que la Institución los tiene en un puesto preferencial: primer y segundo puesto, esto contribuye a que dichos funcionarios se sientan igualmente comprometidos con la Institución y todo lo relacionado con ella.

Considera que la Universidad del Quindío está bien administrada?	fi	hi	%
SI	64	0.64	64
NO	36	0.36	36



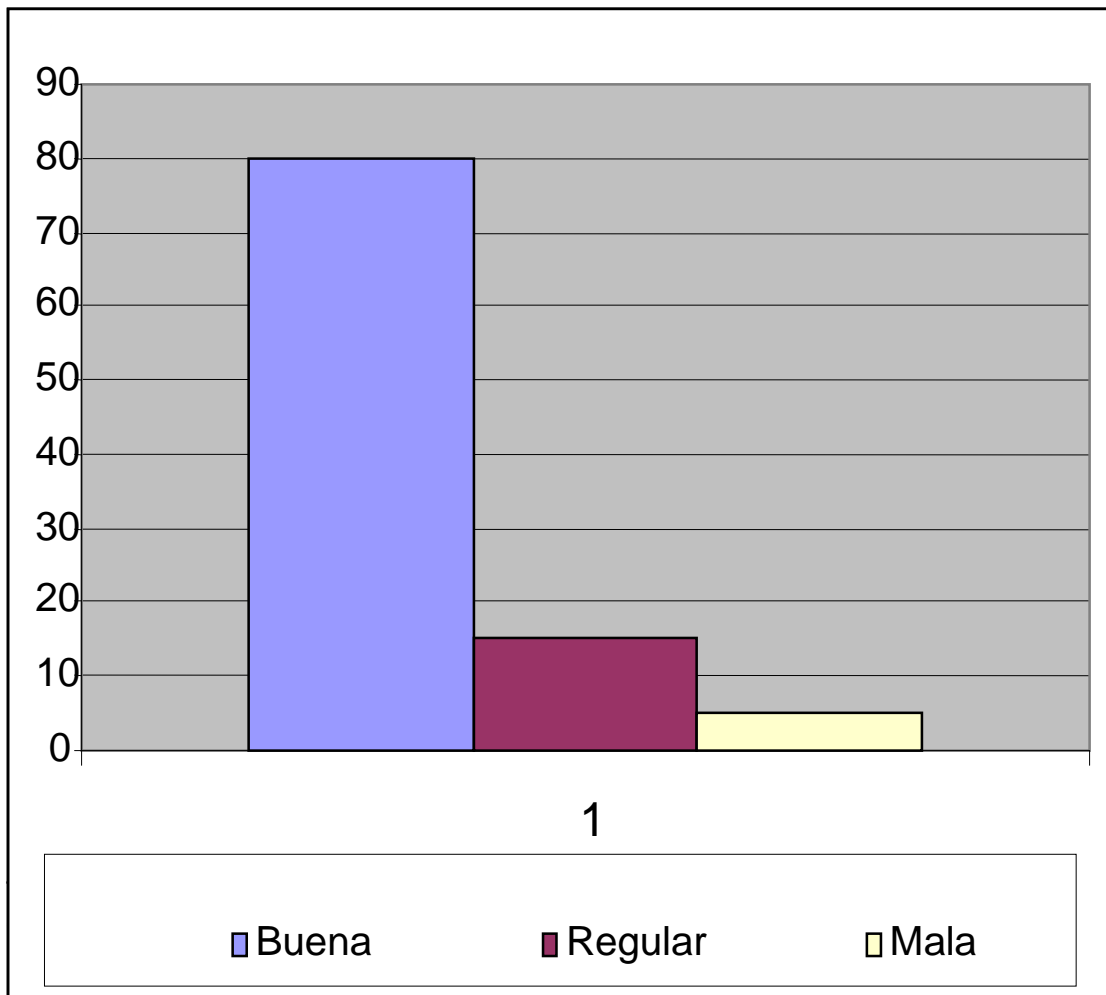
El 64% de las personas encuestadas considera que la Universidad del Quindío está bien administrada, sin embargo el 36% infiere que no lo está, y hace referencia a la política regional que influye algunas veces en las decisiones de la Universidad.

La Institución tiene un estilo de dirección	fi	Hi	%
Democrático-participativo	73	0.73	73
Autocrático	27	0.27	27
Dejar hacer- dejar pasar	0	0	0



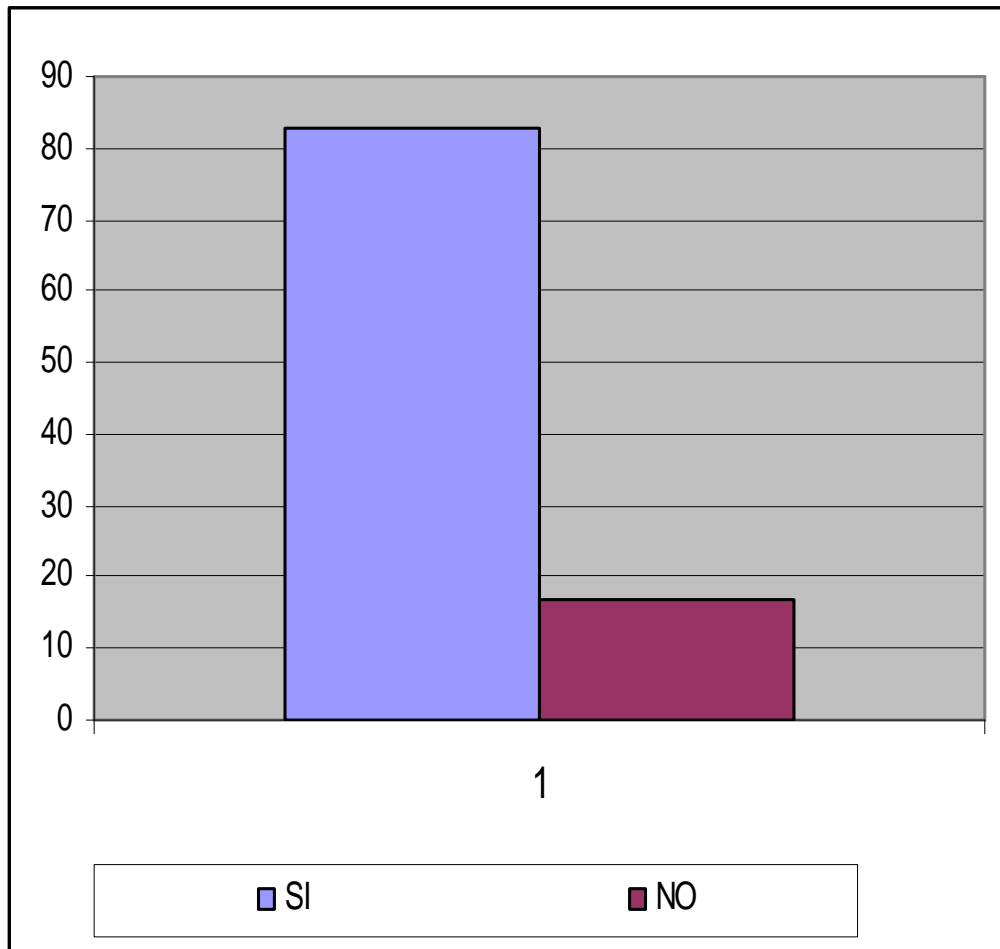
El 73% de los sujetos-actores consideran que la Universidad del Quindío tiene un estilo democrático participativo en la toma de decisiones, lo que permite tener diferentes puntos de vista en el momento de tomar decisiones que contribuyan al mejoramiento administrativo y la proyección de la misma.

Cómo ha sido la atención de los funcionarios	fi	Hi	%
Buena	80	0.8	80
Regular	15	0.15	15
Mala	5	0.05	5



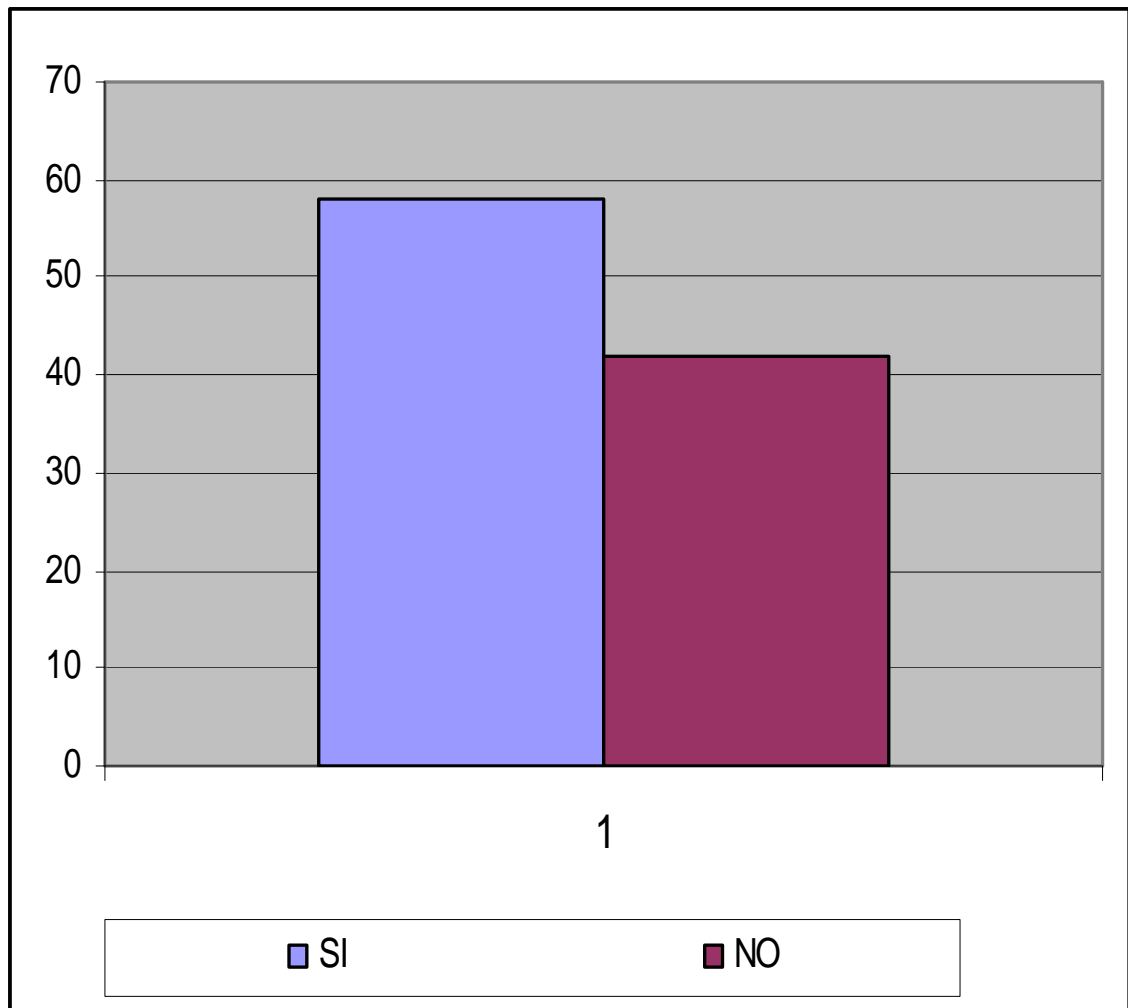
e los
a que
an un

La organización académica está a la altura de las demás universidades de la región?	fi	hi	%
SI	83	0.83	83
NO	17	0.17	17



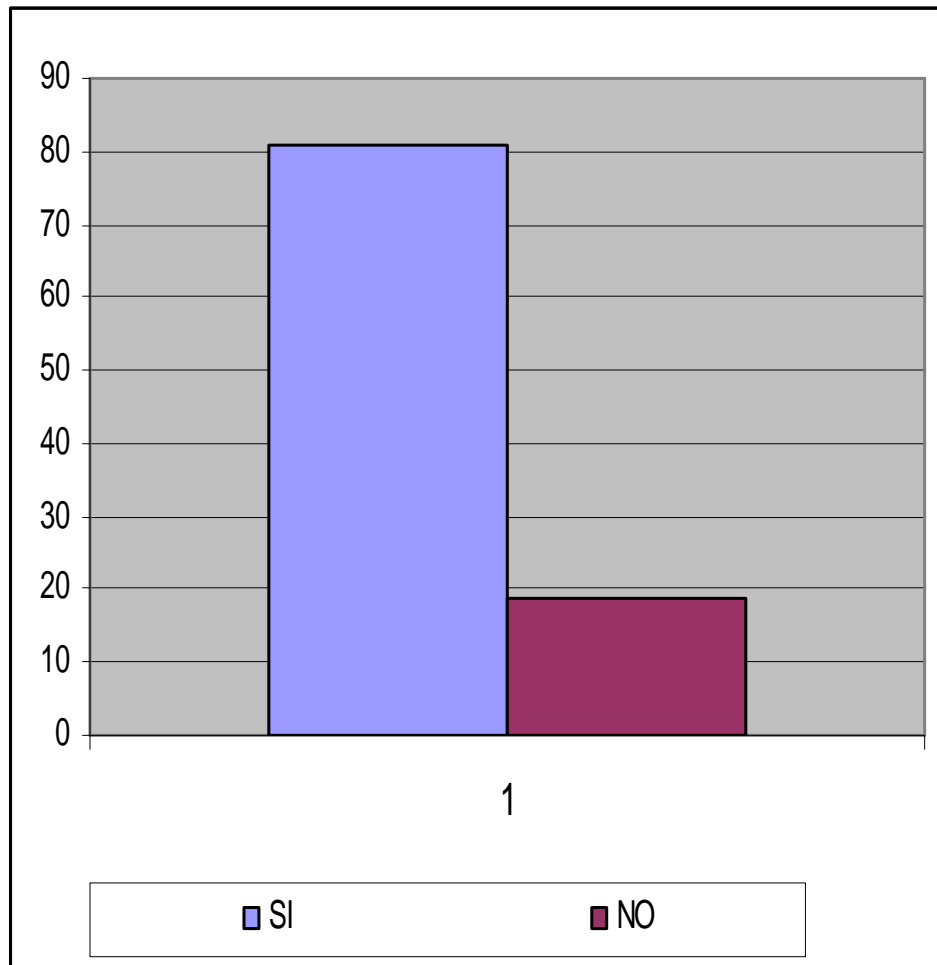
El 83% de los sujetos-actores, manifiestan estar de acuerdo con la organización académica que tiene la universidad y consideran que está a la altura de las universidades de la región.

La organización académica responde a las expectativas y necesidades de la sociedad?	fi	hi	%
SI	58	0.58	58
NO	42	0.42	42



En este punto aparece un poco de contradicción, ya que pese a que todo se supone funciona de manera óptima, sólo el 58% de los sujetos-actores opinan que la Universidad está llenando las expectativas y necesidades de la sociedad, existe un 42% que opinan lo contrario, lo que nos lleva a buscar las causas de éstas apreciaciones y subsanarlas.

¿Estaría dispuesto a apoyar el cambio según las nuevas tendencias y necesidades de la sociedad?	fi	hi	%
SI	81	0.81	81
NO	19	0.19	19

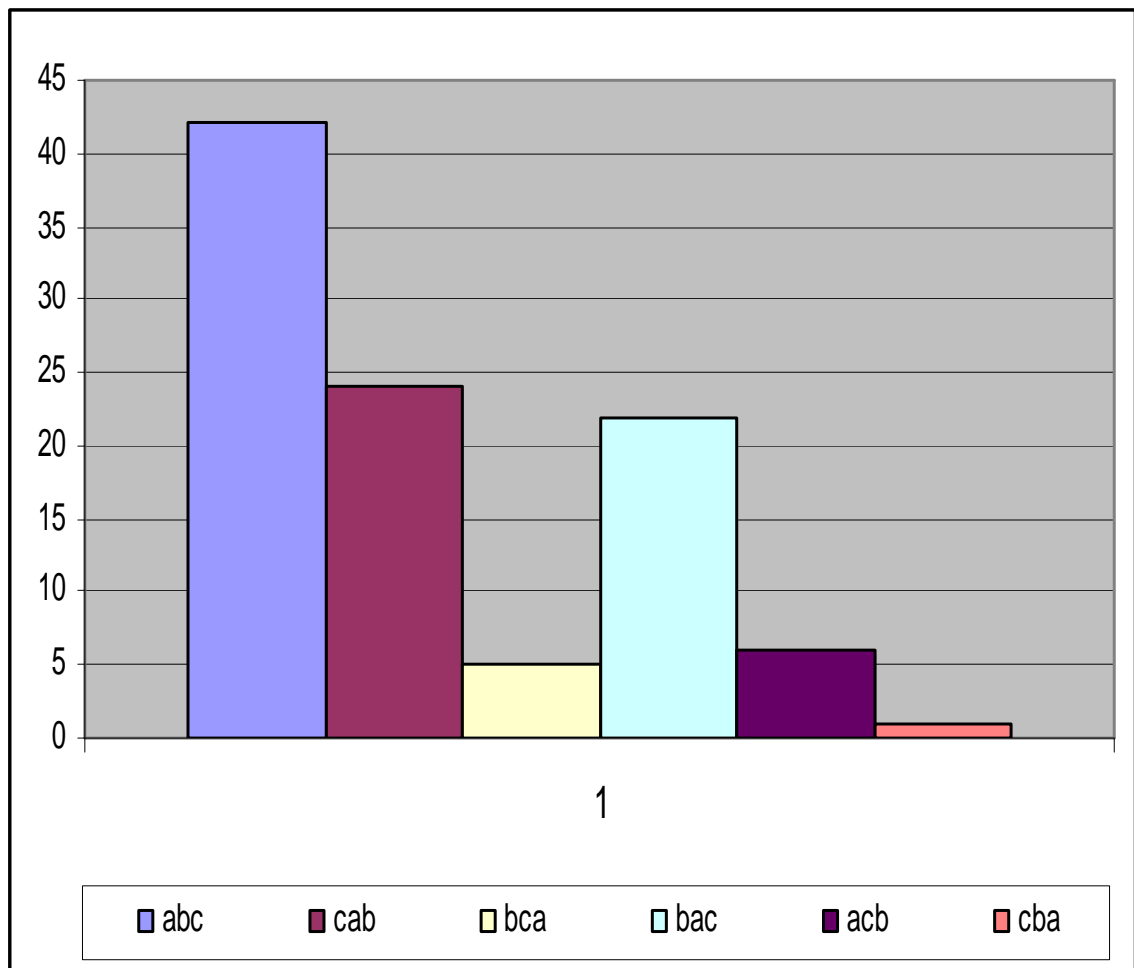


El 81% de los sujetos-actores están dispuestos a cambiar de acuerdo con las nuevas tendencias y necesidades de la sociedad para que la Universidad desarrolle el papel dinamizador que tiene en la sociedad.

Cuáles de las siguientes actitudes estaría dispuesto a asumir para contribuir al cambio de la Institución para adaptarla a la época contemporánea? Enumere de 1 a 3 en orden de importancia, siendo 1 el más importante:

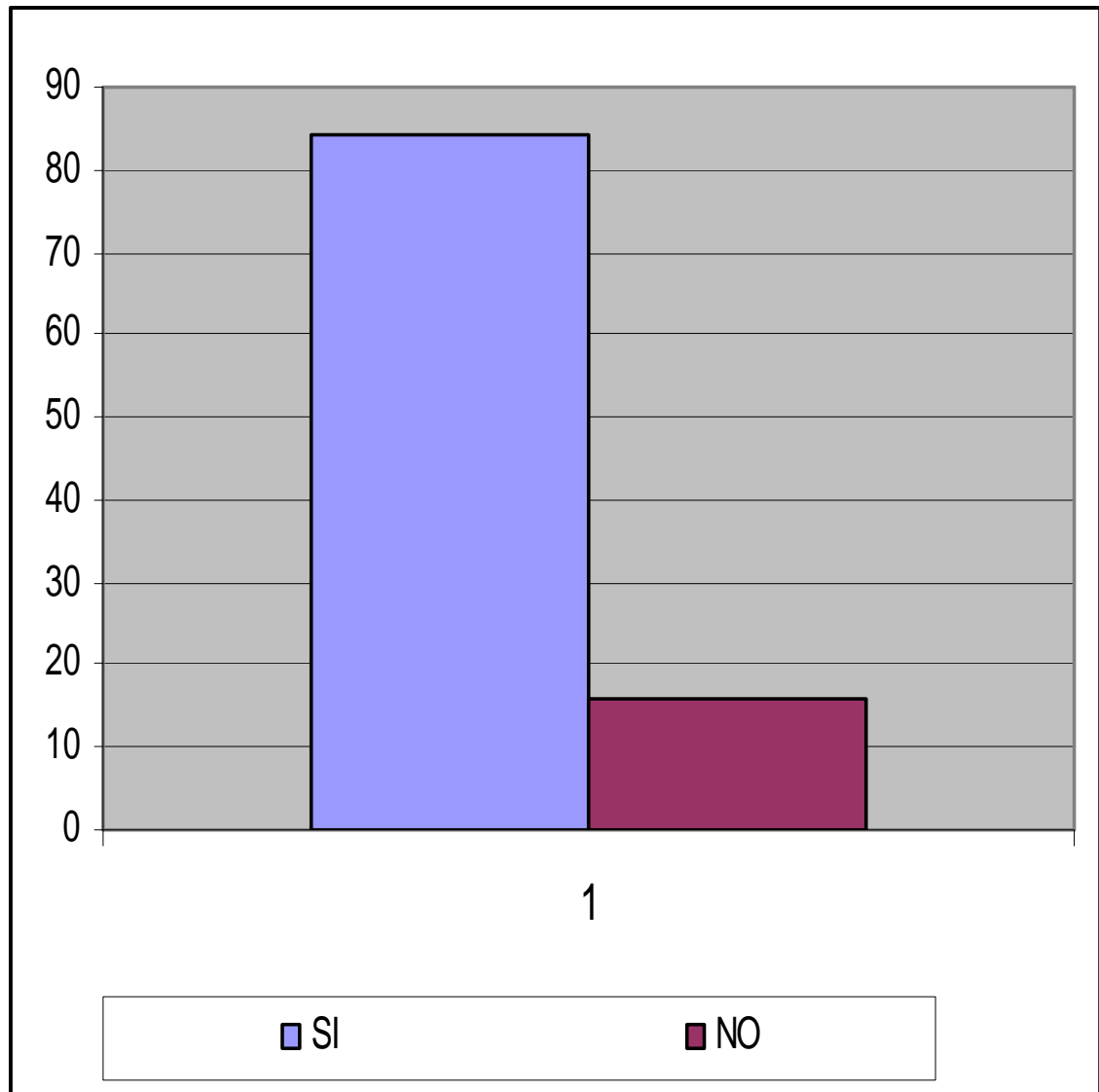
- Participar en todas las actividades y proyectos que contribuyen a mejorar la Institución.
- Gestar acciones de cambio en su puesto de trabajo que repercutan en otras dependencias o áreas
- Valorar y auto controlar su gestión como aporte valioso en la Institución

Orden de las actitudes para contribuir al cambio de la institución para adaptarla a la época contemporánea	fi	Hi	%
abc	42	0.42	42
cab	24	0.24	24
bca	5	0.05	5
bac	22	0.22	22
acb	6	0.06	6
cba	1	0.01	1



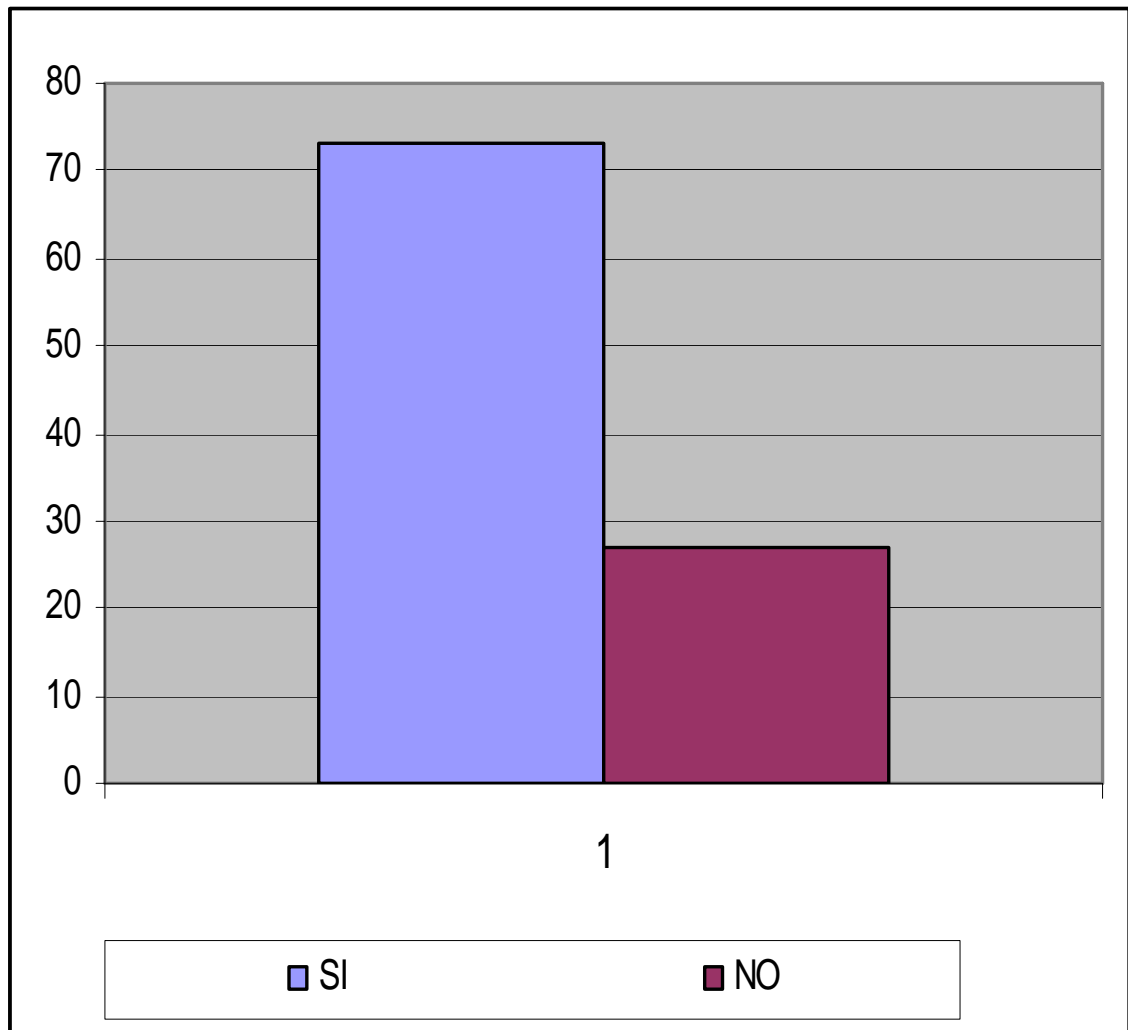
El 42% de los sujetos-actores opinan que para generar cambio los funcionarios deben en su orden: Participar en las actividades y proyectos de la Institución, Gestar acciones de cambio desde su puesto de trabajo y valorar su trabajo, considerándolo como un aporte muy valioso dentro de la Institución. Esto implica que todo el cambio, se debe empezar desde el interior de cada uno de los integrantes de la Universidad del Quindío y dicho cambio, se reflejará luego al exterior de la Institución.

Considera que la Universidad maneja sus procesos sistematizados?	fi	hi	%
SI	84	0.84	84
NO	16	0.16	16



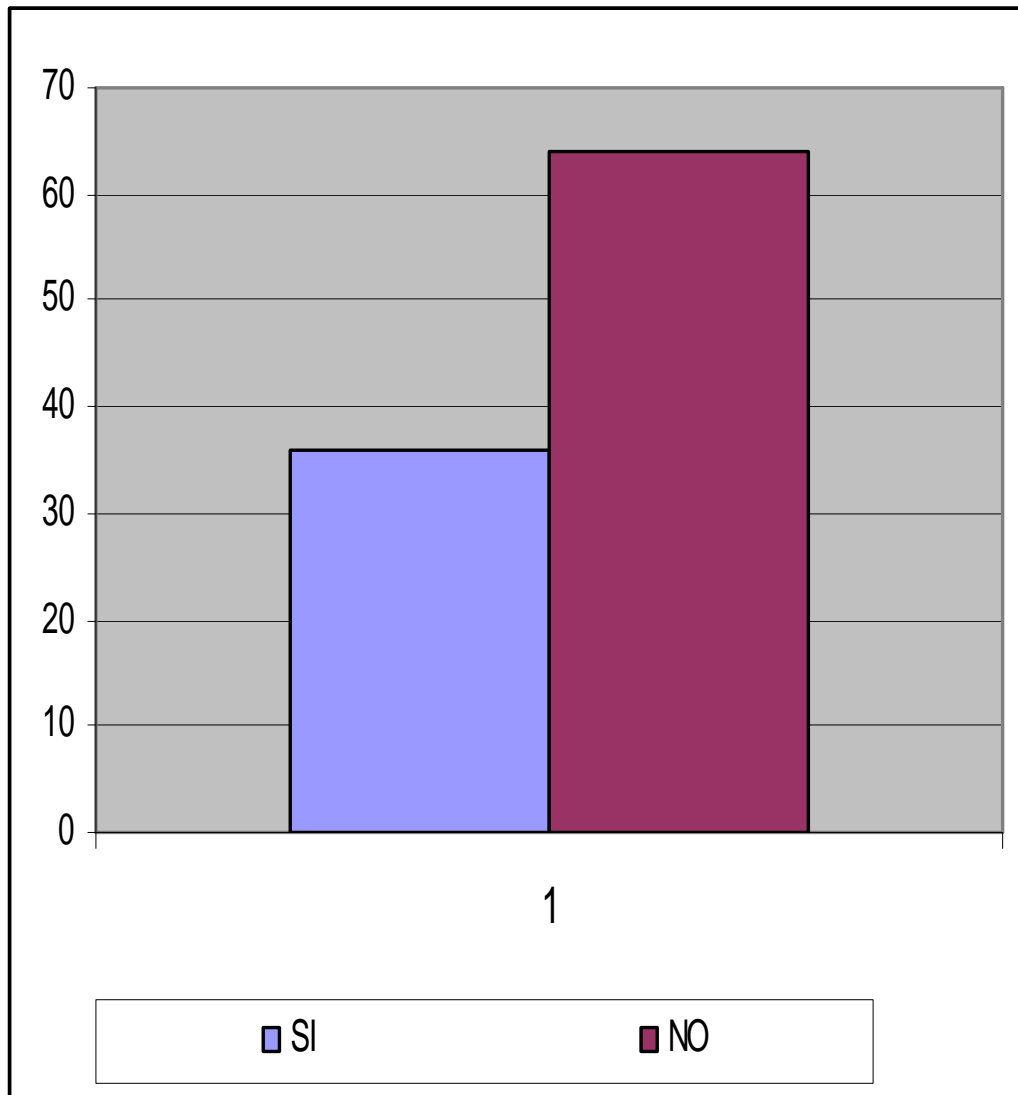
El 84% de los sujetos-actores afirman que la Universidad está a la par de las nuevas tecnologías y las involucra en todos sus procesos administrativos y académicos.

Considera que las nuevas tecnologías ayudan a la academia a mejorar el aprendizaje?	fi	hi	%
SI	73	0.73	73
NO	27	0.27	27



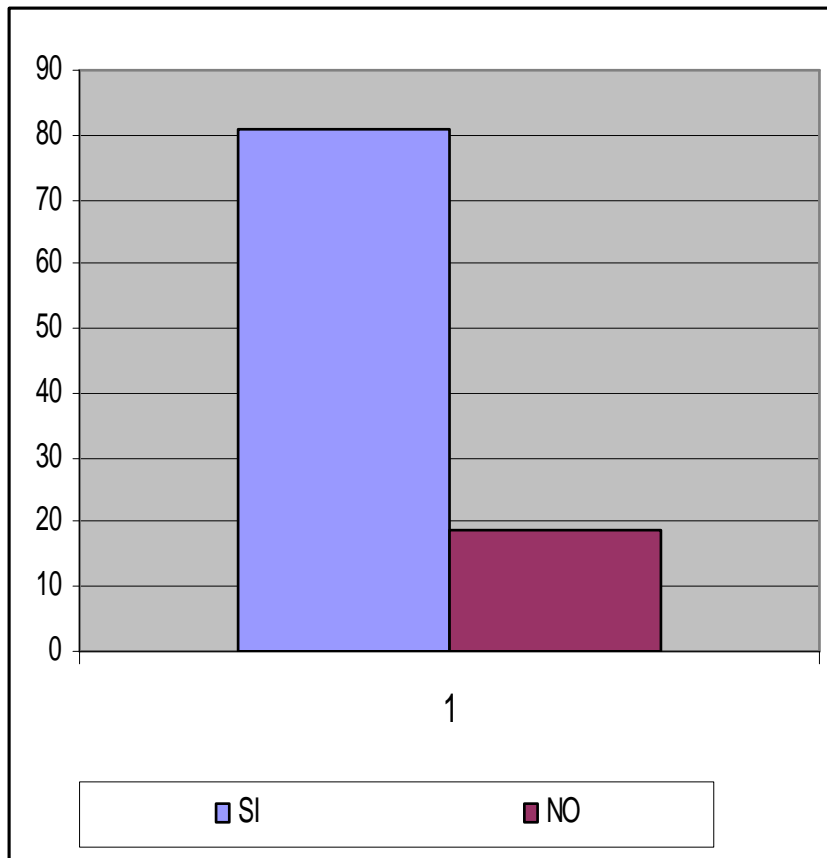
El 73% consideran que el aprendizaje mejora, cuando en él se involucran nuevas tecnologías que ejercen nuevas motivaciones y expectativas en los estudiantes.

Como funcionario de la Institución es tenido en cuenta para ascender y ocupar las vacantes?	fi	hi	%
SI	36	0.36	36
NO	64	0.64	64



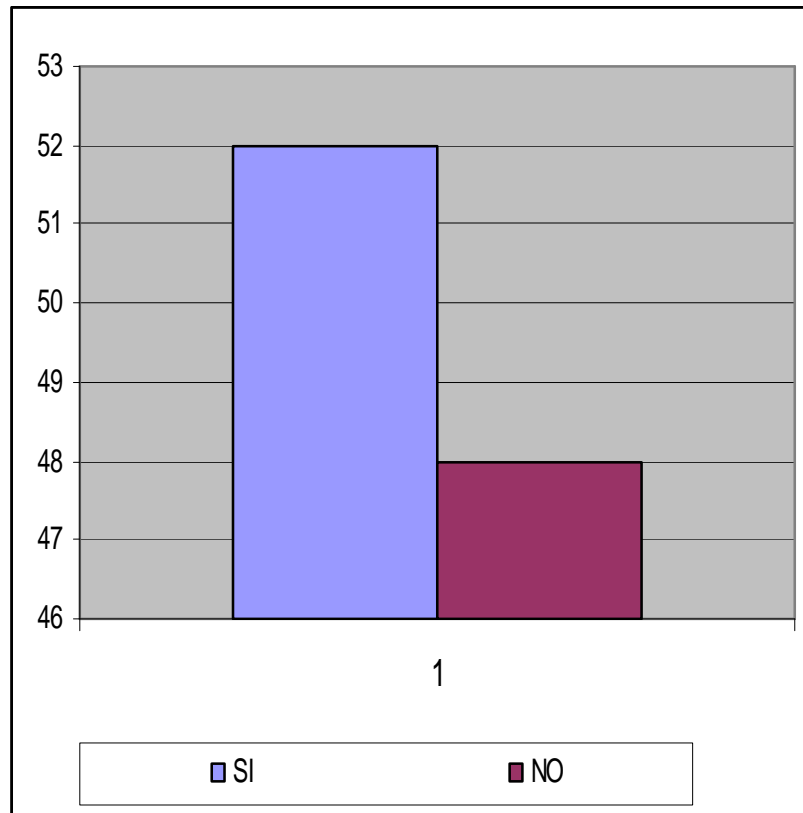
El 64% de los sujetos-actores considera que la Universidad no tiene en cuenta a los funcionarios internos para ascender y suplir las vacantes, hecho que puede traer como resultado desmotivación para los empleados por falta de expectativas de superación en su actividad laboral y por ende en sus condiciones económicas.

Recibe capacitación permanente para mejorar su desempeño?	fi	hi	%
SI	81	0.81	81
NO	19	0.19	19



La Universidad brinda a sus empleados capacitación permanente que conlleva el mejoramiento del desempeño de los mismos, esto indican el 81% de los sujetos-actores.

¿Ha tenido reconocimientos por la labor que realiza en la Institución?	fi	hi	%
SI	52	0.52	52
NO	48	0.48	48



El 52% manifiesta haber tenido en algún momento un reconocimiento por la labor realizada en la Institución y un 48% afirman que no han obtenido dichos incentivos.

1.4 Lecturas comprensivas

De acuerdo con las voces expresadas por los sujetos-actores y en el horizonte de realizar lecturas comprensivas que incorporen sus significaciones y las construcciones que éstos realizan alrededor del interés de conocimiento se realizan los siguientes acercamientos y construcciones: el Ser Humano desempeña un papel muy importante dentro de la Universidad del Quindío, que sabe del papel protagónico que tiene dentro de la misma y es consciente de poseer mucha responsabilidad, sentido de pertenencia y amabilidad para atender a los clientes internos y externos lo cual supone pensar como seres en relación consigo mismos, con los demás y con el entorno. Que analiza la importancia que tiene la Universidad frente a la educación, al desarrollo del conocimiento y a la asunción de posiciones cambiantes y transformadoras que devengan en una mayor coherencia entre los intereses institucionales y las demandas sociales para que la Universidad desarrolle el papel dinamizador que tiene en la sociedad.

Se esboza entonces un sujeto viviente que cuenta con una capacidad auto-organizativa, de lo cual se deduce que la identidad del sujeto viviente no es cerrada sino que es la construcción que él hace de su yoidad a la que incorpora su entorno, en este caso la Institución. Contrario de un hombre compartimentado que nos han presentado los abordajes clásicos de las teorías organizacionales en las que se realizan marcadas diferenciaciones entre el rol institucional y los demás roles que desempeñan los seres humanos. Se aboga por una identidad integral en la medida en que el sujeto no renuncia a ninguna de sus esferas independientemente del rol ejercido. En cualquier momento y lugar, el sujeto es la totalidad de sus esferas, sociales-biológicas-antropológicas-organizacionales.

En este sentido el sujeto reconoce su importancia como componente institucional, es institución, pero al mismo tiempo se reconoce en su individualidad. Comprender al hombre desde todas sus esferas es comprenderlo como individuo institucional, pero también como sujeto, el sujeto es una cualidad que emerge de la reflexión que el individuo hace sobre sí mismo, partiendo de la premisa que se es individuo en calidad biológica y se es sujeto en calidad social-institucional.

De acuerdo con Edgar Morín, soy sujeto en cuanto me pienso a mí mismo y me diferencio del otro a partir de tres principios:

1. Principio de identidad: Yo soy mí mismo, el yo es la autorreflexión absoluta. El mí es la objetivación de ese yo en la comunicación, en el ponerme en común. Al reconocer el yo y el mí, ubico mi identidad. Ese principio de identidad tiene dos características: el sí y el no sí, el no sí es lo excluido, lo que es externo a mi corporeidad. Yo me auto-refiero en esa relación de lo externo conmigo.
2. Unidad del yo: Entendido como la capacidad del sujeto para reconocerse a pesar de los cambios en su corporeidad y de sus desarrollos subjetivos.
3. Intercomunicación con los semejantes: que hoy se muestra paradójica ya que la actualidad presenta una gran posibilidad de comunicación a la vez que es el escenario de una enorme incomunicabilidad.

La emergencia del sujeto en la organización se da entonces a partir de la auto-referencia que sólo puede darse en presencia de lo externo, del no sí (la institución – el otro). El reconocimiento como sujeto, su emergencia, se fundamenta en lo social, en lo colectivo, desde lo cual es posible una búsqueda real de la convivencia desde el respeto por las diferencias, por la pluralidad y por el pensamiento colectivo institucional en el que emerge el sujeto autorreflexivo.

Referirse al ser humano en lugar de empleados o funcionarios es dar vía libre a una relación mediada por la posibilidad de la comprensión en la que se concibe al otro como otro ser humano lo cual constituye un sentimiento fraternal a partir del

cual se pueden develar los sentimientos y finalidades de ese ser concebido como otro.

Vía la comprensión “*comprendemos lo que sienten los demás por proyección de lo que nosotros mismos sentiríamos en parecida ocurrencia*”⁴. El sujeto cognoscente ya no se encontraría frente a la disociación sujeto-objeto, sino en la asociación de él como sujeto con otro sujeto con el que se relaciona para realizar una interpretación, de modo tal, que las instituciones devienen en un espacio para el encuentro.

El encuentro exige una relación sujeto-sujeto, no mediatizada en función de los roles (cargos) desempeñados por uno y otro sino una relación rostro a rostro, aquella que surge sin necesidad de marcos institucionalizados porque constituye la cotidianidad de los sujetos. Es una relación que podría denominarse como precientífica ya que aunque es ineludible la mediación científico-tecnológica en el contexto institucional, deviene en relaciones de alteridad, duales, horizontales superando la verticalidad de los niveles jerárquicos.

En las relaciones rostro a rostro, la corporeidad del otro es afirmada, ya no por su rol o cargo institucional, sino porque ese otro es alguien que se contempla como posibilidad, como devenir, como sujeto que afirma al otro al tiempo que en su interacción afirma su individualidad y construye su identidad en un encuentro incondicionado, autónomo. El cargo, el rol, dejan de ser esenciales en el encuentro porque éste ya está mediado por la responsabilidad bajo la convicción de que el otro es digno de apreciación, admiración. El empleado, el funcionario, deja de ser tal para convertirse en alguien, y ser alguien y asumir al otro como alguien, es derrumbar la plataforma del rol y la estructura impersonal, premisa para la construcción de condiciones humanizantes y humanizadoras en las instituciones.

En este contexto puede emerger una propuesta contra la anonimización producto de la tecnoburocracia en la que se pierde el respeto por lo humano, ya que el individuo se pierde en la masa. Lo técnico, lo burocrático y lo económico, se orientan en una nueva perspectiva, por un rescate de lo humano, que cree las condiciones para una participación individual, colectiva, institucional autónoma, basada en la construcción de condiciones de civilidad a partir de las cuales, cada individuo-sujeto, establezca un contrato con la Organización a la vez que legitima un contrato consigo mismo y se hace responsable de sus propios desarrollos.

Así comprendidas las instituciones son espacios integradores y potenciadores del desarrollo humano, concebido en forma ampliada, compleja y abierta, no como

⁴ MORÍN, Edgar. El Método III. El conocimiento del conocimiento. Tercera Edición. Madrid: Ediciones Cátedra, S.A., 1999.p. 158.

una etapa o estado sino como una forma emergente de potenciación de la condición humana. Desde esta perspectiva, las organizaciones se tornan en colectividades generadoras y gestadoras de proyectos que le apuestan a una existencia vital humanizada y que potencie nuevos sentidos, que construya posibilidades de creación de nuevas realidades, esto implica un proceso de auto-transformación en el que se desarrolle una conciencia problematizadora y crítica que fundamente los procesos de cambio inherentes a las instituciones.

Las acciones de cambio se gestan desde esta perspectiva, superando la concepción de tiempo como un proceso lineal-causal heredado de las formas de pensamiento clásico que enmarcan el presente institucional en un momento determinado (estado), dotándolas de un carácter estático, que niega a la institución y en consecuencia al sujeto mismo su condición de inacabamiento, de posibilidad, de construcción continua e impredecible, de devenir inagotable.

Esta temporalidad estática ha llevado a la construcción de objetivos institucionales asumidos como fines cerrados, comúnmente en la búsqueda de un estado ideal de la organización y de los seres humanos que la conforman, desconociendo su continuo fluir, su dinamismo que no admite inmovilizaciones y en este contexto no se asume el desafío que implica su carácter transitorio, producto de un pensamiento tradicional que le ha imputado al tiempo una condición inanimada. Lo anterior implica pensar más allá de los fines en las finalidades institucionales incorporando su carácter dinámico y el desafío de pensar el futuro no como fin cerrado sino como horizonte potencial y por tanto indeterminado.

Esta propuesta no implica el desconocimiento de las condiciones que han marcado el presente organizacional puesto que éste sigue siendo un asunto histórico en la medida en que hay una historicidad que hizo posible el presente y con base en la cual debe repensarse permanentemente el futuro. Construir nuevas finalidades es transgredir los paradigmas, asumir decididamente la condición de no ser todavía que caracteriza lo humano y la historicidad institucional. En el marco de esta propuesta la conciencia histórica deja de ser un anclaje al pasado y deviene en movimiento abierto al sentido potenciador desde diferentes perspectivas y horizontes de posibilidad.

Liberar las instituciones del marco regularizado y de su sino determinista, es recuperar la condición constructora del sujeto y de las colectividades, puesto que ya no se enfrentan ya a una realidad invariable e irrefutable sino a una realidad en permanente construcción. Devolviéndole al sujeto y a la Institución un lugar activo en el devenir histórico. La administración se piensa entonces desde esa condición activa como el pilotaje que requieren las instituciones en esa construcción y reconstrucción continua de las finalidades organizacionales, en el marco de la relación entre incertidumbre y potencia del sujeto, de frente a un concepto de institución como expresión de lo inacabado lo cual implica superar el razonamiento predictivo para incorporar una lectura de lo posible que subyace en lo dado, a

partir de una dinámica constitutiva fundamentada en la conciencia de una realidad inconclusa y un porvenir imprevisto que supera la reducción de la temporalidad a un tiempo lineal.

Reivindicar la condición gestante del sujeto y de la institución implica superar las comprensiones estáticas y aceptar el desafío que conlleva asumir el carácter siempre dinámico de las construcciones humanas. En este contexto se hace necesario repensar la excesiva confianza en que los adelantos técnicos son los grandes salvadores e impulsores de mejores condiciones vivir colectivamente, cuando lo que realmente han hecho es agudizar la incomunicación entre los sujetos y construir relaciones cada vez más impersonales y mediatizadas. Esta propuesta no se orienta de ninguna manera a subvalorar o desconocer los aportes de la técnica principalmente en el ámbito organizacional, sino a reflexionar sobre el uso y dimensión que se le está adjudicando; en este sentido, el problema no se encuentra en los desarrollos técnicos, sino en el subdesarrollo cognitivo con el cual están siendo abordados.

No sólo las personas se han tecnologizado sino que se han tecnologizado sus relaciones hasta tal grado que el sujeto se desvanece frente a la imponente técnica, tecnológica y económica. Ésta es una de las principales problemáticas que deben enfrentar los seres humanos, su sometimiento a la lógica económica en la que el individuo es primordialmente consumidor, cliente, productor, empleado, funcionario y en tanto que tal, sus necesidades son reducidas a situaciones resolubles monetaria y tecnológicamente.

De ahí que una perspectiva humanizante deba integrar el estar con los otros, el ser sensible en el mundo, el incorporar al otro en nuestro modo de entender y comprender el mundo, ese otro que ya no sólo es objeto sino que es sujeto objetivado, es decir, un sujeto incorporado con sus circunstancias y en relación con los otros desde su propia humanidad que se legitima y revitaliza a partir de la intersubjetividad.

En este orden de ideas se hace referencia a un sujeto ubicado en un contexto institucional pero desprovisto de mediaciones (tecnológicas, epistemológicas, institucionales, etc). Es decir, que afronta su realidad no desde el rol tecnoburocrático que la organización le propone, no desde la máscara (cargo) sino desde su rostro, su subjetividad, que trasciende las regulaciones impuestas por los organigramas y las estructuras jerárquicas porque comporta al sujeto en el despliegue de todas sus facultades y dimensiones.

En esta perspectiva hablar del sujeto institucional no es reducirlo al *homo faber*, es realizar el tránsito hacia la comprensión del ser en su totalidad, es decir, el *homo faber* pero también el *homo sapiens*, el *homo civilis* y el *homo demens*. Un sujeto que hace, que piensa, que siente y que vive en su condición de humanidad y en el despliegue de todas sus facultades. Las instituciones se abordan en este sentido,

como realidad inagotable, constituyente y constitutiva, en el marco de las cuales se dan interrelaciones humanas que se resisten a la tendencia de tecnologizar y cientificar la humanidad y se reestablece en la necesidad de humanizar la tecnología y la ciencia.

1.5 La organización como sistema

Comprender la organización como sistema es asumir esa situación compleja a partir de la cual los individuos conforman instituciones sin renunciar a su individualidad, es superar la visión compartimentada y fragmentaria que impide la comprensión de las instituciones como fenómeno individual/colectivo consecuencia de la hiperespecialización en la que las partes se sustraen del todo y el todo de las partes. Esta lógica ha traído como resultado posiciones maniqueístas desde las que se piensa que las instituciones están al servicio de los seres humanos o por el contrario que los sujetos están al servicio de las instituciones.

Lo anterior sugiere el abordaje de los diferentes tipos de relaciones que se tejen entre el ser humano y la Institución. Inicialmente la necesidad del sujeto de comprender su medio (la organización) y en segunda instancia las relaciones del sujeto con dicho medio, surgidas a partir de las comprensiones construidas. Estas relaciones se dan fundamentalmente porque los seres humanos constituyen un mismo sistema con la institución, pero esto implica que los sujetos tengan conciencia de su función como parte del sistema.

Las instituciones en su condición de sistemas se sirven de los ruidos y desórdenes en sus interrelaciones para auto – organizarse. De acuerdo con Morín ***“la relación ecosistémica no es una relación integradora entre dos entidades cerradas, sino una relación integradora entre dos sistemas abiertos, que constituyendo cada uno de ellos un todo por sí mismos, no dejan de formar parte el uno del otro”***⁵. De ahí que las relaciones sujeto-institución no puedan ser comprendidas desde el método reduccionista–simplificador, porque sus inter-retro–relaciones son complejas y por consiguiente sujeto e institución son indisolubles. Comprender un organismo implica conocer su ecosistema y el entramado relacional que se da entre ellos. Conocer la parte en el todo y el todo presente en las partes.

Lo planteado no implica que cada sistema no sea autónomo, es precisamente en su dependencia que adquieren su autonomía, las interrelaciones entre sujeto e institución se dan en términos de dependencias, condición esta, para su relativa independencia, en un contexto de implicación e interconexión a partir del cual cada subsistema se auto – organiza. No es válido por consiguiente pensar que un

⁵ Íbidem p. 30.

sistema está al servicio del otro, de allí la urgencia de gestar una nueva ética que reemplace la racionalidad utilitarista y antropocentrista que caracteriza las teorías organizacionales actuales para fundamentar nuevas formas de diálogo entre sujeto e institución.

Estas condiciones son el fundamento para la generación de desarrollo institucional e individual, pero un desarrollo comprendido no sólo en términos económicos y de cobertura ya que este pensamiento trae consigo no sólo profundas inconsistencias sino también múltiples paradojas, puesto que muchas veces la solvencia económica en las instituciones trae consigo otro tipo de miserias, carencia de afecto, de ética, pérdida de la solidaridad, vidas más solitarias, competencia desahogada.

A tono con lo planteado, pensar las instituciones desde una perspectiva resueltamente contemporánea es ir más allá del rol, de las funciones, de los procesos para incorporar la reflexión sobre las elaboraciones que los sujetos realizan de su situación, de su condición como componentes del sistema de lo contrario, los acercamientos realizados devienen en la incapacidad para comprender la lógica interna de la semiología colectiva y del sistema a través del cual, un grupo dado, interpreta su realidad institucional.

Es urgente rescatar las interpretaciones que los individuos realizan de su ser colectivo (organizacional), sus sistemas de referencia, con el propósito de comprender las matrices interpretativas desde las cuales, el ser humano dota de sentido las situaciones y problemáticas que enfrenta en su cotidianidad como miembro de una institución. Pues bien distante de ser irreflexivos frente a su condición, los individuos/colectivos están en plena capacidad de decodificar las dinámicas que fundamentan sus sociedades, de identificar sus paradojas y de relacionar sus principales problemas a sus condiciones específicas de contexto.

A pesar del desentendimiento teórico-científico de las construcciones humanas en el marco organizacional, los sujetos siguen creando y recreando un conjunto de discursos explicativos y reflexivos frente a la institución, discursos que coexisten, se confrontan y dinamizan con los discursos oficiales y reglamentados y en muchos casos, a partir de estos discursos, las poblaciones elaboran conductas ambiguas y contradictorias, en una mezcla y reapropiación que hacen de lo establecido y sus propias construcciones.

Estos discursos alternativos creados por las comunidades es a lo que podría dársele el nombre de lo "impensado" en términos de Jaime Alberto Fayad. Lo "impensado" o "el afuera del pensamiento" hace referencia a *"la dimensión caótica, son aquellas experiencias que no han pasado por un tipo de análisis o por un proceso reflexivo, lo impensado corresponde a la experiencia del sujeto que no ha sido pensada y que sin embargo está presente y determina tanto las*

experiencias de conocimiento, como de pensamiento".⁶ En este sentido, la identidad de los sujetos es el resultado de la interacción entre la historicidad institucional y su historicidad como ser humano. Ni el hombre es modelación de la institución, ni las instituciones son modelación de los seres humanos, ambos se complementan para asegurar la integración del individuo a la organización.

1.6 Recolección de voces

1.6.1 Voces de funcionarios de la Oficina de Control Interno

El instrumento seleccionado sirve para conocer explicaciones de los siete funcionarios sobre el concepto que ellos tienen a cerca de los diferentes núcleos temáticos tratados en esta ruta de conocimiento, a partir de fundamentos y o principios construidos durante su experiencia laboral en el transcurso de los años que llevan trabajando en la Universidad del Quindío.

El uso de otras fuentes de información se hizo con base en la necesidad de complementar las voces escuchadas y así establecer vínculos entre las historias individuales, los procesos, relaciones laborales y sociales que se desarrollan en este contexto institucional, en el horizonte de hacer una lectura de los concepto de administración y organización académica, estudiando dimensiones diferentes de la realidad que son necesarias para esta investigación.

Para conocer los problemas que se promueven desde el ejercicio práctico de sus competencias laborales, encontrados dentro de los procesos de ejecución diaria con los diferentes actores que conforman la comunidad académica de la institución universitaria, también conocer el uso de las habilidades para la resolución de problemas; ese diálogo que se genera entre lo cotidiano y lo académico.

1.6.2 Revisión documental

En la perspectiva de ampliar las expresiones obtenidas de los sujetos-actores y realizar contrastaciones con las voces oficiales, se recurrió a la Gaceta Universitaria de la Universidad del Quindío; publicación periódica que compila los actos administrativos generados en la Institución. La Gaceta No. 1 año 1 de 2001 por ejemplo da a conocer a la luz pública el acuerdo No. 0061 del 22 de Diciembre de 2000. Por medio del cual se expiden normas en materia de participación de los estamentos universitarios en las decisiones de la Institución. En el considerando número dos reza que el Estatuto General de la Universidad consagra como uno de los principios fundamentales la participación de la comunidad universitaria, sea en

⁶ FAYAD H, Jaime A. Del caos al pensamiento. Epistemología arqueológica. Universidad del Valle. Santiago de Cali. Septiembre de 2001. p. 24.

forma colectiva o individual, en las decisiones de la vida institucional, a través de los mecanismos consagrados en la constitución, la ley y las normas internas de la Universidad. El considerando número cuatro dice “*Que se hace necesario adoptar disposiciones para que la participación de los estudiantes y profesores en las decisiones de la Universidad sea efectiva al momento de elaborar las propuestas respectivas*”.⁷

El Acuerdo del Consejo Superior número 015 del 12 de Septiembre de 2005, por medio del cual se adopta el plan de desarrollo institucional “Desafíos y compromisos con la sociedad”, para el período 2005 - 2015 y se establecen mecanismos para su ejecución. En su artículo 65, numeral A, consagra como una de las funciones del Consejo Superior la de “*Definir políticas Académicas y Administrativas y de Plan Institucional*”. Mediante el cual acuerda en su Artículo 1 adoptar el Plan de Desarrollo Institucional el cual se compone de los siguientes apartes: I. Presentación. II. Introducción. III. Caracterización del sistema Universitario. IV. Diagnóstico. V. Formulación del Plan. VI. Esquema operativo del Plan.

Artículo 2, adopta la Misión y Visión de la Universidad. En el Artículo 3 menciona los Principios y Valores que la Universidad ha de promocionar y poner en práctica. Artículo 4, establece los objetivos estratégicos donde se compromete en la consecución de los mismos, dentro de este contenido el numeral número 12, contempla el redefinir los sistemas, principios y prácticas administrativas al servicio de la academia, fomentando el desarrollo de la Institución con un perfil ágil y eficiente para atender las necesidades y características de la actividad educadora, y promover un sistema de gobierno universitario que impulse la consecución de recursos financieros, la creación de un ambiente académico, la defensa de los valores y principios institucionales, la construcción de la autonomía y la promoción de la imagen institucional”.⁸

El proceso de búsqueda documental fue útil además para la reconstrucción de condiciones históricas que han marcado el manejo permanente de los hechos administrativos y de organización académica.

1.7 Perspectiva teórica

1.7.1 Administración, organización, ser humano y sistema

1.7.2 Lectura histórica de la administración, la organización, el ser humano y los sistemas.

⁷ Acuerdo Consejo Superior 0061. En revista Gaceta Universitaria, Universidad del Quindío. Año 1 No.1 2001. Pág. 9 – 10

⁸ Acuerdo Consejo Superior 015 del 12 de Septiembre 2005. En Revista Gaceta Universitaria. Universidad del Quindío. Año 5 N° 4. 2005 págs (1- 8).

En esta ruta se inició un caminar por las teorías administrativas más relevantes en el siglo XX, entre ellas tenemos la Escuela de la Administración Científica de Taylor, La Estructuralista de Henry Fayol, La de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, La del Comportamiento Humano y la Teoría de Sistemas; en aras de identificar las relaciones entre administración, organización, ser humano y sistemas.

La compilación de datos sobre la base de unas teorías propias de la administración permitió hacer un ejercicio reflexivo sobre las mismas en la perspectiva de develar significaciones y construcciones que aporten en esta andadura.

Esta reflexión se perfila en el horizonte de pensar cuáles son las condiciones que se deben gestar para generar cambios organizacionales que conlleven el reconocimiento del sujeto vivo como subsistema en constante interacción con el macrosistema en el desarrollo de nuevas relaciones que den vía a la implantación de un pensamiento que le apueste a condiciones humanas y humanizantes.

La administración, la organización, el ser humano y los sistemas aparecen como ejes transversales de toda actividad humana que requieren un amplio enraizamiento teórico vinculado al conjunto de las ciencias sociales.

La administración es una de las actividades humanas más importantes desde que el hombre comenzó a vivir su dimensión social-colectiva, el término proviene del latín *Ad*, dirección hacia, tendencia; *minister*, comparativo de inferioridad, el sufijo *ter*, indica subordinación u obediencia, es decir, quien cumple una función bajo el mando de otro, quien le presta un servicio a otro⁹. No hay que olvidar que la administración ha sido esencial para garantizar la coordinación de los esfuerzos individuales, se busca promover la excelencia entre todas las personas que forman parte de las organizaciones. La administración se ha entendido como el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los sujetos cumplan eficientemente objetivos específicos.

La organización es un referente de alto impacto en el abordaje de la administración, relacionada ampliamente con las actividades que desarrollan los sujetos para alcanzar los objetivos, el origen etimológico del concepto proviene del Griego "*organon*" que significa instrumento. Organización es la estructuración técnica que debe existir entre las funciones realizadas por los seres humanos, donde se establecen niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y metas señaladas.

³ CHIAVENATO Idalberto. Administración Teoría, Proceso, Práctica, Mc Graw Hill, 2001, Pag.3

El ser humano es en esencia el actor principal dentro del conjunto de actividades que se realizan en las organizaciones y es estudiado por la psicología que analiza el enigma del ser humano, lo describe, relaciona su conducta, sus manifestaciones físicas, sus pensamientos, las acciones vitales del organismo del sujeto, que encierra en tres esferas al hombre: biológica, psicológica y social.

El sistema se ha comprendido como el conjunto de elementos dinámicamente relacionados, realizando una actividad para alcanzar un objetivo, operando sobre datos/energía/materia para proveer información/energía/materia.

La administración y organización universitaria necesitan fundamentarse mejor desde el punto de vista teórico si se quiere establecer un diálogo profundo y creativo con las demás disciplinas y con la incursión del sujeto que siempre se encuentra inmerso dentro de la administración y la organización, pero con diferentes apelativos, según las construcciones de autores como Taylor, Farol, Elton Mayo, Bertalanffy.

Las primeras teorías para el estudio de las organizaciones y la administración se originaron al comienzo del siglo XX, impulsada por el desarrollo y complejidad que habían adquirido las grandes corporaciones industriales, así como por la necesidad de dar una formación especial a todos sus directivos. El Taylorismo se convirtió en un exponente característico de la sociedad moderna industrial, y aún está presente en el culto a la eficacia, la división del trabajo y el nuevo papel que adquiriendo en ella los expertos como nueva élite social.

El concepto administración ha experimentado cambios profundos y amplios en su significado y consecuentemente el de administrador, ya sea como director de empresa, gerente de departamento, jefe e incluso líder de equipo, se convirtió en una figura indispensable en todas las organizaciones humanas durante los últimos años. Igualmente sucedió con otros términos como organización, ser humano y sistema. Para comprender mejor estos cambios experimentados en los términos enunciados, se realiza un paralelo entre las diferentes teorías aquí expuestas.

■ Teoría de la Administración Científica

Desarrollada por Taylor recibió este nombre debido al intento de aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración, (la observación y la medición), para lograr una eficiencia industrial. Se situó en el plano del trabajo individual de cada obrero, (énfasis en las tareas). Manejaba la supervisión, el control y la estandarización de utensilios y herramientas de trabajo.

Dentro de esta teoría el ser humano no se tiene en cuenta como tal, sino que hace referencia al obrero, como una pieza más del engranaje productivo. (El sujeto como objeto).

La organización es vista como un sistema cerrado. Eso ha llevado a no tener en cuenta el ambiente, provocando cierto desarrollo pero con incompreensión de la retroalimentación (feedback), básica para sobrevivir. El término Sistema, es entendido como la relación hombre – máquina, pero se limitó al nivel de trabajo fabril.

- Teoría Moderna de la Organización Operacional

Construida por Henry Fayol (Francés), planteó la necesidad de dotar a las organizaciones de una arquitectura de coordinación y de control que evitara las perturbaciones ocasionadas por la irrupción de la conducta informal de las personas que laboraban en ellas. La imagen que mejor caracteriza a esta filosofía es la máquina. Esta concepción sobre las organizaciones, tan altamente demarcada en la máquina, sólo se interesó por los sujetos como verdaderas piezas de un engranaje que debía conseguir a toda costa los resultados propuestos, o sea, el sujeto como objeto, igual que Taylor.

Su énfasis se basó en la estructura organizacional. El concepto administrar se refiere sobre todo a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa y dirigir y controlar actividades. Respecto del ser humano, se refiere al administrador y al obrero, entendiendo la palabra administrador, como la persona que hace cumplir los 14 principios de la administración (División del mando, Autoridad, Disciplina, Unidad de mando, Unidad de dirección, Subordinación del interés individual al interés general, Remuneración, Centralización, Cadena de superiores o línea de autoridad, Orden, Equidad, Estabilidad en el trabajo, iniciativa, espíritu de grupo). Y obrero a aquél que debe obedecer y cumplir con las tareas impuestas o asignadas.

La organización fue concebida como una visión anatómica de la empresa, en términos de organización formal, es decir, la síntesis de los diferentes órganos que componen la estructura organizacional, sus relaciones y sus funciones dentro del todo. La palabra Sistema en la teoría estructuralista concibe la empresa como un sistema social, reconociendo que hay tanto un sistema formal como uno informal dentro de un sistema total integrado. Continúa con el hombre – máquina, cargado de funciones a desempeñar.

- Teoría o movimiento de las relaciones humanas

Se divide en dos escuelas o teorías: La escuela de las relaciones humanas y la teoría del comportamiento en las organizaciones. Autor de la primera: Elton Mayo (1880- 1947), la cual se presentaba como una respuesta, ante los excesos del pensamiento mecanicista de la reciente creación de la ciencia de la organización, esta teoría resultó a partir de los estudios iniciados en 1927 para verificar la correlación entre la productividad e iluminación en la fábrica que la Western

Electric Company tenía en Hawthorne, en Chicago. Elton Mayo era el director de ese proyecto y comprobó que los grupos de trabajadores podían controlar la producción a su modo. Ellos podían aumentar o disminuir su esfuerzo, de tal manera que los resultados superaran el mínimo satisfactorio para la empresa, lo cual les permitía obtener unos incentivos como producto de ese esfuerzo, o contribución para la empresa.

De acuerdo con esta teoría, administrar es sobre todo tratar con personas, intenta dar un realce a las personas dentro de las empresas dejando en un segundo lugar la estructura y las tareas. Empiezan a humanizar la administración de las empresas, incorporan nueva terminología como: organización informal, motivación, incentivos sociales, dinámica de grupo, comunicación, liderazgo.

Cuando se refiere al ser humano, identifica al administrador eminentemente humanista y orientado hacia los aspectos psicológicos y sociológicos de la organización y por consiguiente la organización en esta teoría de las relaciones humanas amplió el enfoque hombre- máquina a las relaciones entre las personas dentro de la organización. Provocó una profunda revisión de criterios y técnicas gerenciales. Dejó en segundo plano la estructura y las tareas.

Para el término sistema, sigue existiendo la relación hombre- máquina pero con mayor moderación, ya teniendo en cuenta los grupos sociales dentro de la empresa.

El segundo enfoque humanista, llamado "Teoría del comportamiento o escuela del comportamiento organizacional", que tuvo como uno de sus exponentes a Herbert A. Simón quien abordó la teoría de las decisiones donde la empresa se ve como un sistema de decisiones ya que todos los participantes de la empresa toman decisiones dentro de una maraña de relaciones de intercambio que caracterizan al comportamiento organizacional. La administración se desarrolla en la toma de decisiones que es mucho más importante que la ejecución posterior.

El ser humano es identificado como administrador o sea como aquella persona que piensa y actúa utilizando el proceso de la toma de decisiones apoyado en el reconocimiento de las personas por su esfuerzo colectivo. También hace referencia al hombre como el ser individual que piensa, actúa y toma decisiones. La organización gira alrededor de las relaciones de personas que laboran en las empresas cuyo esfuerzo era conocer al individuo en cada esfuerzo cooperativo que realizara; y para el sistema, las empresas se conciben como sistemas de decisiones en donde las personas perciben, sienten, deciden y actúan definiendo sus comportamientos frente a las situaciones que enfrentan.

- La teoría con énfasis en el ambiente

Tiene en cuenta que para administrar debe enfrentar las demandas del ambiente y obtener la mayor eficacia en las organizaciones, el concepto de sistemas se incorpora en esta teoría con el propósito fundamental de estudiar tanto las variables endógenas como exógenas para la comprensión de la estructura y el comportamiento organizacional. Los sistemas tienen limitaciones pero interactúan igualmente con el entorno externo, es decir, las organizaciones son sistemas abiertos. Este enfoque reconoce la importancia de estudiar las interrelaciones de la planeación, la organización y el control en una organización, así como los subsistemas muy numerosos.

Afirma que se debe administrar enfrentando las demandas del ambiente para obtener eficiencia, reconociendo la importancia de estudiar las interrelaciones de la planeación, la organización y el control, igualmente los subsistemas que en ella se generan, por consiguiente el ser humano es también el administrador que desarrolla y estructura un pensamiento analítico y de articulación con el ambiente.

La organización se concibe compuesta por grupos sociales, en ella ocurre el fenómeno de la producción de bienes y servicios, posee características estructurales especiales y actúa como sistema abierto. El concepto de sistema se refiere al conjunto de elementos relacionados y auto contenidos, que funcionan teniendo en cuenta los sistemas de conceptos y a los objetos reales, más o menos complejos y dotados de organización. Por ejemplo el software y hardware.

La teoría de sistemas fue ayudada lógicamente de la teoría situacional, que le dio la mejor manera de organizar las empresas. La práctica administrativa depende de las circunstancias (es decir, de una contingencia o situación) la teoría de las contingencias reconoce la influencia de determinadas soluciones en los patrones de comportamiento organizacional. (Causa- depende de la contingencia – efecto). Tiene su énfasis en la tecnología y el ambiente.

1.8 Contratación de los aportes

Teorías exponentes	Administración	Ser humano	Organización	Sistema
<p>Teoría Científica TAYLOR W. FEDERICK</p>	<p>Intento por aplicar métodos de la ciencia a los problemas de la administración, (la observación y la medición), para una eficiencia industrial.</p> <p>Se situó en el plano del trabajo individual de cada obrero, manejaba la supervisión, el control y la estandarización de utensilios y herramientas de trabajo.</p> <p>Principios: planeación, preparación, control, ejecución.</p>	<p>Hace referencia al obrero como pieza más del engranaje de la empresa.</p>	<p>Es vista como un sistema cerrado.</p> <p>Pérdida de la visión ambiental y ecológica.</p>	<p>Hombre – máquina, se limitó al nivel del trabajo fabril.</p> <p>Producción en línea.</p>
<p>Teoría clásica Farol Henry</p>	<p>Administrar se refiere sobre todo a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa y dirigir y controlar actividades.</p>	<p>Administrador comprendido como agente cualquiera que da ordenes para la ejecución de un acto.</p> <p>Ser obrero es equivalente a ser el que obedece</p>	<p>Visión anatómica de la empresa, en términos de organización formal, es decir, la síntesis de los diferentes órganos que componen la estructura organizacional.</p> <p>Toda empresa posee seis funciones básicas (Técnicas, Comerciales, Financieras, Seguridad, Contables, Administrativas).</p>	<p>Empresa como sistema social, reconociendo que hay tanto un sistema formal como uno informal dentro de un sistema total integrado.</p> <p>Continúa con el hombre – máquina, cargado de funciones por desempeñar.</p>

<p>RELACIONES HUMANAS Elton Mayo</p>	<p>Administrar es sobre todo tratar con personas.</p> <p>Intenta dar un realce a las personas dentro de las empresas, dejando en un segundo lugar la estructura y las tareas.</p> <p>Empieza a humanizar la administración las empresas, incorporan nueva terminología: organización informal, motivación, incentivos sociales, dinámica de grupo, comunicación, liderazgo.</p>	<p>Administrador humanista y orientado hacia los aspectos psicológicos y sociológicos de la organización.</p>	<p>Amplió el enfoque hombre- máquina a las relaciones entre las personas dentro de la organización.</p> <p>Provocó una profunda revisión de criterios y técnicas gerenciales.</p>	<p>Sigue existiendo la relación hombre- máquina pero con mayor moderación, incorporando los grupos sociales dentro de la empresa.</p>
<p>Escuela del comportamiento organizacional Herbert A. Simón</p>	<p>Se desarrolla en la toma de decisiones que es un modelo racional de adopción de decisiones satisfactorias.</p> <p>La tarea de administrar es tal que el individuo pueda acercarse lo más posible hacia la racionalidad en su toma de decisiones, en termino de los objetivos organizacionales.</p>	<p>Administrador: individuo, persona, que puede acercarse a la racionalidad en la toma de decisiones, puede buscar decisiones satisfactorias y no optimas.</p>	<p>Gira alrededor de las relaciones de las personas que laboran en las empresas cuyo esfuerzo era conocer al individuo en cada esfuerzo cooperativo que realizara.</p> <p>Ligadas al diseño de un contexto organizacional</p>	<p>Las empresas se conciben como sistemas de decisiones.</p> <p>Las personas perciben, sienten, deciden y actúan definiendo comportamientos frente a las situaciones que enfrentan.</p>
<p>Estructuralista con énfasis en el ambiente</p>	<p>Administrar enfrentando las demandas del ambiente para obtener eficiencia.</p> <p>Reconoce la importancia de estudiar las interrelaciones de la</p>	<p>Hace referencia al administrador</p>	<p>Compuesta por grupos sociales donde ocurre el fenómeno de la producción de bienes o servicios, tienen características</p>	<p>Conjunto de elementos relacionados y auto contenido que funciona teniendo en cuenta los sistemas</p>

	planeación, la organización y el control, así como los subsistemas que en ella se generan.		estructurales especiales y actúan como un sistema abierto. Análisis intraorganizacional.	de conceptos y a los objetos reales, más o menos complejos y dotados de organización.
Teoría de la contingencia énfasis en la tecnología	Administración de la tecnología	Hombre tecnificado	Imperativo tecnológico	Enfoque de sistema abierto.

En principio Taylor (1856-1915) contribuyó en gran parte en su teoría científica a hablar sobre el concepto de administración a través del intento de crear métodos de la ciencia a los problemas de la administración, por aumentar la eficiencia de la industria, a través, inicialmente, de la racionalización del trabajo operario. Aportó también a la investigación de operaciones, ya que desarrolló las técnicas científicas en el área de planificación de la producción, creando elementos de organización cuyo objetivo no era la realización de operaciones sino su análisis.

Mediante la especialización del trabajo; hace referencia al ser humano como un objeto más en el proceso de la producción, menciona al obrero, como una pieza más de los elementos de producción. Tenía una visión microscópica del ser humano.

Se refiere al sistema como un conjunto formado por partes que forman un todo coherente, o unidad que desarrolla un marco sistemático dentro del trabajo del mundo empírico; lo aborda siempre bajo la relación hombre- máquina. El énfasis en las tareas es la principal característica de la administración científica. En este sentido, el enfoque de la administración científica es un enfoque de abajo hacia arriba, del operario hacia los mandos superiores.

No sobra decir que el aporte hecho por las experiencias de Taylor que lo harían famoso desde los inicios de sus trabajos y conceptos hasta el presente, siguen teniendo vigencia en muchos de sus enunciados como la racionalización del trabajo, la aplicación del principio del planeamiento, control, ejecución, clasificar en forma práctica y simple los equipos de trabajo, procesos y materiales a ser empleados o producidos, de tal manera que sea fácil su manejo y uso. Sus aportes a la administración y a la organización son significantes, pero la visión microscópica del hombre fue la falencia que produjo tensiones sociales.

La teoría de la administración científica fue duramente criticada, pero estas críticas no le disminuyen el mérito que tuvo en su época caracterizada por una serie de deficiencias en la mentalidad y los prejuicios de los dirigentes como en los empleados, la falta de conocimientos sólidos sobre todos los asuntos administrativos y la precaria experiencia industrial y empresarial del momento histórico.

Fayol Henry, (1841-1925) en la teoría clásica, estructuralista la administración se concibe como la aplicación de unas funciones administrativas que sirven para alcanzar objetivos propuestos.

La preocupación básica era aumentar la eficiencia de la empresa a través de la forma y disposición de los órganos de la organización (departamentos) y de sus interrelaciones estructurales. De allí su énfasis en la anatomía (estructura) y en la fisiología (funcionamiento) de la organización. Es un enfoque inverso al de la teoría científica: de arriba hacia abajo, o sea de la dirección hacia la ejecución.

Surge el sentido de la división del trabajo entre quienes piensan y quienes ejecutan. Predomina la atención en la estructura organizacional, los elementos de la administración, los principios generales de la administración y la departamentalización.

Su interés se centra en encontrar lineamientos para administrar organizaciones complejas, sistematizó el comportamiento gerencial, establece 14 principios de la administración, dividió las operaciones industriales y comerciales en seis grupos que se denominaron funciones básicas de la empresa (técnica, comercial, financiera, de seguridad, contable y administrativa). Olvidó el comportamiento humano dentro de la organización, no concibió dar un tratamiento sistémico a la interacción entre las personas y los grupos informales.

La teoría de las relaciones humanas surgió de los esfuerzos de los pensadores como Elton Mayo para conocer la importancia del ser humano en cualquier esfuerzo cooperativo. Su razonamiento se basa en que el administrador lograra que se hicieran las cosas a través de personas, por lo tanto el estudio de la administración debería centrarse en los trabajadores y sus relaciones interpersonales. Los estudios del comportamiento humano se dirigían hacia las motivaciones, dinámicas de grupo, motivos individuales, relaciones de grupos.

Esta escuela incorpora la mayoría de las ciencias sociales, sociología, psicología, psicología social y antropología; se concentra permanentemente en el ser humano, se interesa en la comprensión de los fenómenos relevantes en las relaciones interpersonales en lo que se refiere al trabajo y también se interesa en la observación de los grupos de trabajo como subculturas antropológicas. Desplazó el énfasis en la estructura y las tareas; la administración cumple un papel diferente, busca administrar teniendo en cuenta la influencia masificante de la civilización industrial sobre el ser humano.

Fue su propósito conciliar y armonizar las funciones básicas de la organización industrial: económica (producir bienes o servicios para garantizar el equilibrio externo) y social (brindar satisfacciones a todos los participantes para garantizar el equilibrio interno).

Con énfasis en las personas la escuela del comportamiento organizacional se centra en los estilos de administración, la teoría de las decisiones, la integración de los objetivos organizacionales e individuales. Su exponente Herbert A. Simón, quién elabora un modelo o proceso racional de adopción de decisiones satisfactorias, fue pionero del movimiento cognitivo en las organizaciones. Sugiere que la actividad de administrar es tal que el individuo pueda acercarse en lo posible y práctico hacia la racionalidad en su toma de decisiones en relación con los objetivos organizacionales. Por consiguiente la actividad de administrar es sinónimo de toma de decisiones.

Existe un elemento no racional en el pensamiento y los comportamientos de las personas, con base en esta afirmación existe la necesidad de una teoría administrativa que existe justamente porque hay límites prácticos a la racionalidad humana; por consiguiente estos límites en cuanto a la racionalidad no son estáticos, ya que dependen del contexto organizacional dentro del cual se desarrolla la decisión individual. En este orden de ideas la actividad de administrar está fuertemente ligada al diseño de un contexto organizacional en el que el individuo pueda acercarse a la racionalidad en la toma de decisiones y que este acercamiento sea práctico en término de los objetivos organizacionales.

Herbert A. Simón propone un modelo del hombre- administrativo en reemplazo del hombre económico, ya que el hombre económico maximiza el seleccionar al mejor curso de acción de todas las opciones posibles, mientras que el administrador hace un esfuerzo por acercarse a una decisión que es suficientemente satisfactoria.

Las teorías con énfasis en el ambiente, también estructuralista, tienen como principal enfoque el análisis intra-organizacional y el análisis ambiental. Contempla el enfoque de sistema abierto. El objetivo de la teoría estructuralista es la oposición surgida entre la teoría tradicional y el de las relaciones humanas, requirió de una visión más amplia y más comprensiva que abarca los aspectos considerados por una e ignoradas por la otra.

La organización es considerada como unidad social y compleja donde interactúan muchos grupos sociales.

El estructuralismo es un método analítico y comparativo que estudia los elementos o fenómenos en relación con una totalidad destacando el valor de su posición, el concepto de estructura implica el análisis interno de los elementos que constituyen un sistema, su disposición, sus interrelaciones, permitiendo compararlos, pues puede aplicarse a cosas diferentes, además de su aspecto totalizante, es comparativo.

Busca interrelacionar las organizaciones con su ambiente externo, que es la sociedad organizacional, se caracteriza por la interdependencia de las organizaciones, así nace un nuevo concepto de organización y un nuevo concepto de ser humano: el hombre organizacional que desempeña roles simultáneos en diversas organizaciones. Incluye la organización formal e informal, considera el efecto que tienen las recompensas y las sanciones materiales y sociales en el comportamiento de los seres humanos teniendo en cuenta los diferentes tipos de organizaciones.

La teoría estructuralista inicia estudios ambientales, partiendo del concepto de que las organizaciones son sistemas abiertos en constante interacción con su medio ambiente.

Y por último está la teoría con énfasis en la tecnología, que es precisamente la teoría de la contingencia donde su principal enfoque está en la administración de la tecnología (imperativo tecnológico).

Segundo paraje

2. La noción de sujeto vivo

Para el paradigma de la simplificación, el concepto de sujeto es irrelevante, pues se le ignora hasta el punto de hacerle desaparecer de la ciencia por considerar que el sujeto es algo subjetivo y en consecuencia carente de toda credibilidad. Es concebido como estructura trascendente pero aislada/separada de la biología y de la física que en nada afecta al conocimiento.

Es esencial considerar al sujeto y a todos los mecanismos que lo condicionan. Es necesario por tanto incorporar al sujeto, lo que equivale a fundarlo sobre nuevas bases. Las ciencias no pueden dejar a un lado al ser humano que es individual/social del que es un producto, sin dejar de ser también productor, por consiguiente a las ciencias humanas les hace falta tomar la debida conciencia de las raíces tanto físicas como biológicas de todos los fenómenos humanos. Por tanto en la ciencia clásica no se encuentra un soporte para la noción de sujeto, pero cuando se dirige al camino de la reflexión subjetiva el sujeto se vuelve fundante de toda verdad posible.

Como lo expresa Descartes, la ciencia clásica excluyó siempre al observador de su observación y al pensador de su concepción, como si no existiera. En pleno siglo XX, el auge del método científico ha perneado igualmente las ciencias humanas y sociales, en donde el sujeto se desvanece, la psicología se escuda en estímulos, respuestas y comportamientos. La historia sólo analiza los determinismos de los grupos sociales, desaparece el sujeto de la antropología, igualmente de la sociología. Se aparta al sujeto de lo que conoce, de la naturaleza, de la sociedad, de la cultura y de su historia.

Para Morin, el sujeto es una cualidad propia de los seres vivos, ya que ellos aportan todas las evidencias suficientes para formular un concepto científico de sujeto; así como el hombre y el espíritu se mantienen entrelazados en todo lo relacionado con la biofísica, que es la ciencia que estudia la biología con los principios y métodos de la física; hasta construir o presentar una emergencia de sí mismo y que persiste como algo latente e inalterable a la realidad que presenta la biología y la física.

Comprender el hombre como totalidad es asumir la cualidad de sujeto, es en esta instancia cuando su complejidad lo reivindica como esencia única, íntegra, completa, como unidad bio/psico/socio/cultural. Aquí se fundamenta la emergencia del sujeto vivo en el que habita un cerebro y un espíritu, es un ser individual y a la vez social, es bio-lógico y desarrolla su esfera cultural. El sujeto es entonces integración que emerge donde todo está desarticulado, esta integración nos aproxima al sujeto vivo, que siente, que vibra, que responde, que sufre, que es

capaz de crear incertidumbre, que es precisamente esa primera persona del pronombre personal en la mayoría de los idiomas del mundo.

El estudio de la experiencia humana es por necesidad, multifacético. En que se ve cada vez más que la mente humana, si bien no existe sin cerebro, tampoco existe sin tradiciones familiares, sociales, étnicas, raciales. Hay mentes encarnadas en cuerpos y culturas; el mundo físico, es siempre el mundo entendido por seres biológicos y culturales, pero precisamente cuando más se avanza en el conocimiento, más se propone reducir la experiencia a sectores limitados del saber y más se sumerge la tentación del pensamiento reduccionista – mecanicista.

Es por ello que cuando se intenta entender el mundo físico, biológico y cultural en el que se vive hoy, se descubre el sujeto quien es el mismo que piensa, que crea, que se mueve. El destino del hombre debe orientarse hacia la búsqueda de condiciones éticas y esta se gesta en la responsabilidad del Sujeto y él mismo marcará el destino que quiere que se dé en el mundo trazado, marcado con su propio pensamiento, con su propio actuar, es el sujeto viviente quien va acompañado de su consciencia, de su afectividad, de su particularidad. La contingencia que tenga el carácter ego-céntrico del sujeto, es el fundamento de su unidad, que auto-trasciende espontáneamente, que posee un pensamiento para intentar disipar las brumas y las oscuridades o sea los retos que tiene que superar para poner orden y claridad en toda la realidad, tiene que ser capaz de revelar las leyes que lo gobiernan.

A través del pensamiento no puede más que expresar la turbación, su confusión, la incapacidad para definir de manera simple, para nombrar de manera clara, para poner orden en sus ideas lo que produce más ceguera que elucidación.

El Sujeto Vivo o sujeto viviente siente la necesidad de imponerse progresivamente a lo largo de un camino en el cual aparecerán, ante todo, los límites, las insuficiencias y las carencias del pensamiento simplificante, pero el Sujeto posee las condiciones en las cuales no puede eludir el desafío de hallar su propio descubrimiento, puesto que en él habita la potencialidad para encontrar nuevos modos de pensar, o una guía, capaz de estar a la altura del desafío en estos tiempos contemporáneos.

En efecto, ser sujeto es ser individuo viviente, concreto, fenoménico. Por consiguiente la cualidad de sujeto proporciona al ser-máquina viviente, su carácter propio, original y específico, o sea el cómputo. *La identidad del sujeto vivo no se refiere tan sólo al hecho de mantener formas estables en/por el flujo de los constituyentes (invarianza morfológica), sino también a la ocupación auto referente y auto-ego-céntrica del centro espacio temporal de su universo, lugar intangible que sólo la muerte arranca al individuo*¹⁰.

¹⁰ MORIN Edgar. EL método II. La Vida de la Vida. Ediciones Cátedra S.A 1980. Pág 319

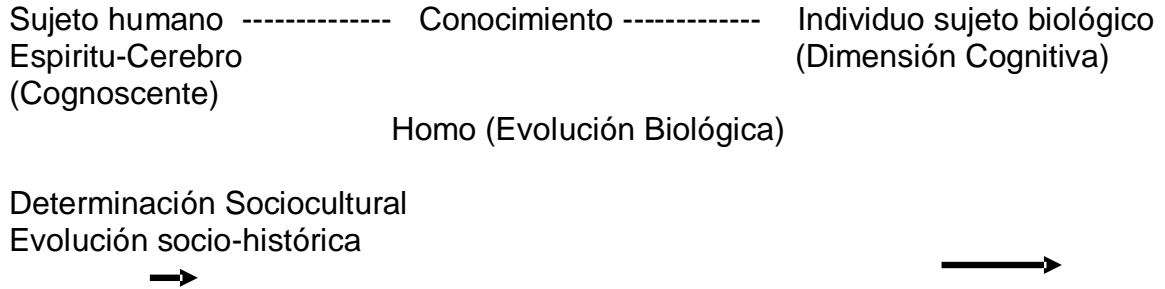
Es por ello que todo acto viviente, toda acción organizacional productora o reproductora, así como toda dimensión del sujeto vivo se da en y por el cómputo. Es precisamente el cómputo el que permite concebir a la vez las dos inseparables dimensiones de la vida: la dimensión físico-química (las interacciones y procesos moleculares consustanciales a todo fenómeno viviente están controladas/ordenadas informalmente por el cómputo) y la dimensión propiamente biológica (en la que emerge el individuo- sujeto vivo en su carácter auto-exo-referente y auto-ego-céntrico). (1980- 320).

Concretamente la noción de sujeto lejos de ser epifenómena, accidental o prescindible, es consustancial a la idea de sujeto vivo, es el ser que computa y actúa de manera auto-ego-céntrica; de éste modo para Morin, la noción de sujeto en toda su multidimensionalidad (organizacional, lógica, ontológica, existencial), se hace necesaria para concebir cualquier nivel de la individualidad viviente, desde la célula hasta el segundo grado de vivientes (los seres pluricelulares) e incluso el tercer grado, las sociedades de insectos, de mamíferos y humanas¹¹. Ser sujeto es una cualidad y efectivamente; el sujeto no se concibe como una sustancia aparte, sino como una cualidad de la vida. Es en concreto una emergencia del individuo viviente.

La aprensión del concepto de sujeto tiene que ver con las comunicaciones y circulaciones entre unos y otros ámbitos conceptuales que se generan y por lo tanto se siguen generando; por consiguiente la circulación entre la experiencia social y la física no ha cesado, como lo testimonian los conceptos fundamentales de trabajo y energía que han pasado de la praxis social a la física clásica. Pero también tienen relación las nociones de comunicación, información, código, mensaje, finalidad que han emigrado de la experiencia antro- social a la cibernética de las máquinas artificiales, de ahí a la biología, y vuelven para invadir, como nociones físicas y biológicas la sociedad humana.

La proyección antro- social del conocimiento es otro elemento inevitable en el sujeto, es su componente sociocultural. Lo interesante es que estas proyecciones se hagan conscientes, reconocerlas para poderlas analizar, controlar y también utilizar en la elaboración de conceptos complejos que sean de doble entrada: una antrosocial y otra biológica o física. Y con ello construir un verdadero circuito productor de conocimiento para el sujeto en particular, este circuito cognitivo consiste en un doble viaje a través del abismo: un viaje biomorfo del unicelular al homo, y otro viaje antropomorfo del homo al unicelular. Sería la forma de evitar tanto el antropomorfismo, son reductores los dos. Para tener:

¹¹ MORIN Edgar, El Método II. La Vida de la Vida. 1980. Pág. 320



2.1 Noción de individuo – sujeto

Bajo la relación individuo-sujeto, esta relación implica a la vez autonomía y dependencia. La definición del sujeto supone la autonomía-dependencia del individuo. Significa algo más comprendiendo si se asume el concepto de de organización viva. La biología molecular, la genética, han hecho su aporte con todos los elementos para comprender esa organización.

Desde principios del siglo XIX había aparecido el segundo principio de la termodinámica, que es la rama de la física que estudia la energía y la transformación entre sus distintas manifestaciones, como el calor y su capacidad para producir trabajo. La segunda ley de la termodinámica indica las limitaciones existentes en las transformaciones energéticas, en un sistema aislado, es decir que no intercambia materia ni energía con su entorno. La entropía, o sea el desorden en un sistema siempre habrá aumentado, nunca disminuido, como mucho se mantiene, desde que ésta se mide por primera vez hasta otra segunda vez en un momento distinto que era lo que introducía el desorden en ese universo que antes se creía totalmente fraccionado.

Así por ejemplo se sabe que existen en los genes del ARN la información, los programas, la memoria; es decir algo cognitivo, y precisamente ese algo cognitivo, juega un papel permanente en todos los procesos de la organización viva así como las proteínas ADN, ARN que controlan la producción de las moléculas o frenan esa producción, es decir la regeneración de las moléculas que se degradan. Esos procesos controlan el comportamiento de la bacteria, son ordenadores de la autorre-producción de los organismos así sean simples como los unicelulares en donde se efectúa la reorganización, la reparación, la acción. Igualmente sucede con organismos más simples como las bacterias que dentro de sus componentes contiene todos los elementos que hacen que pueda cumplir las funciones de reorganización, reparación, acción. Tenemos un ser, “ser- máquina”, que es un ser computante, para no utilizar el término cálculo que tiene un sentido

aritmético, sino referente a signos, de índices, de datos. O sea “información” información que data, tanto de su mundo interno como externo¹².

Aquí se presenta una analogía, pero también la gran diferencia con la operación de las computadoras artificiales, no es sólo un proceso binario, sino misterioso, más complejo, más analógico y que contiene mucho de desconocido para el hombre. La diferencia consiste en que la bacteria computa por cuenta propia, está animada por la auto-finalidad. Aquí es donde aparece el sujeto con él cómputo y con el egocentrismo, la noción de sujeto está indisolublemente unida a ese acto en el que la finalidad más allá del sí mismo es auto-constitutivo de la propia identidad, es el acto de ocupación del sitio egocéntrico.

En la población viviente, incluso los unicelulares, los individuos son totalmente diferentes. Cada individuo detenta, como rasgo constitutivo su individualidad, siempre la lleva inmersa en sí y esto le da una originalidad tanto en su forma de actuar, como de pensar; esta diferencia de individualidad aumenta a la medida que los organismos evolucionan. El entorno juega un papel preponderante para desarrollar la individualidad, por tanto cada ser es singular en su morfología, su anatomía, su filosofía, su temperamento y en su inteligencia. En el ser humano, las diferencias individuales son bastante marcadas, no sólo en lo biológico, sino también en la individualidad química (molecular). De allí se puede deducir que el individuo posee una originalidad y por que no decirlo, la unicidad.

Esta unicidad lo hace diferenciar entre un individuo y otro. El individuo posee en sí una cantidad de singularidades y un principio de individuación que le superan, aunque su cualidad de individuo también reposa sobre su autonomía de ser y de existencia. Por tanto la noción biológica de individuo es inseparable de la autonomía auto-organizadora y existencial del ser máquina viviente. Hay que diferenciar entre el ser viviente que conforma un organismo, su individualidad y su unicidad, ya que el organismo es la corporalidad privada de la individualidad.

Por otra parte, se sabe que la autonomía individual del comportamiento fue rechazada durante mucho tiempo por el conductismo, incluso para los animales superiores, pero fue nuevamente concebida con el desarrollo de la genética y de la etología, término que viene del Griego *eto*, que significa costumbre; es la rama de la biología que estudia el comportamiento de los animales, en el medio natural. Esta ciencia demostró la auto-casualidad del comportamiento animal observando sus comportamientos en sus estados naturales, fuera de las observaciones de laboratorios.

Así como la auto-organización es de hecho auto-eco-organización de igual modo la autorreferencia es auto- exo- referencia, es decir que para referirse a sí mismo, hay que referirse al mundo exterior. Todo este contenido filosófico nos lleva a

¹² MORÍN Edgar, El Método II. La Vida de la Vida, Ediciones Cátedra S.A. 1980 Pág. 321

construir una nueva atmósfera envolvente para afianzar éste sujeto evolucionado, capaz de gestionar e incursionar en la formación de nuevas formas de visualizar la administración y la organización académica integrando a un sujeto emergente, consciente de su transcendencia para poner al servicio de sus semejantes todo un universo de posibilidades, en donde la práctica permanente de su evolución sea el referente para elevar su nivel de participación en la construcción visionaria de nuevos escenarios que sean acordes con otra realidad sistémica, en donde no deje escapar el más mínimo detalle u elemento que sirva y ponga al servicio del común de los demás sujetos.

Aquí se hace referencia a los sujetos administrativos¹³ y por extensión a todos los seres que de una u otra forma están inmersos en estos ámbitos de sentido, en el cual se movilizan ejerciendo cada uno por su cuenta esos rasgos temporales de la subjetividad viva.

2.2 La organización viva

La organización es una disposición activa, que siendo producto de las partes emerge de sus interrelaciones, las interrelaciones por su parte son las uniones entre las partes o elementos/individuos o eventos, los cuales pueden ser de varias clases, como las asociaciones; es decir que las partes conservan fuertemente su identidad, otras son las combinaciones, que hace referencia a la unión que implica mayor transformación.

La organización fundamentada en dependencias, fijas y rígidas, son retroacciones reguladoras, transforma, reúne, mantiene, las interrelaciones entre las partes, se hacen de modo que las hace ser parte de un todo. Los caracteres y propiedades fenoménicas resultantes, son desconocidas en el nivel de sus componentes. La unidad compleja o sistema que actúa sobre ellas de modo que las transforma, produce, reúne, mantiene. Morín afirma que la organización es activa: es organización. Para entenderlo se necesita precisar el concepto de recursividad, bucle retroactivo y el bucle recursivo.

La idea de bucle expresa retroacción, regulación, mantenimiento de la forma, es decir el cerramiento de un sistema sobre sí mismo, así mismo la idea de bucle recursivo es más compleja, pues engloba el concepto de retroacción pero le añade la condición de ser paradójicamente fundamento para la producción de la propia organización. La recursividad es todo proceso por el que una organización activa produce los elementos o efectos que son necesarios para su propia producción o

¹³ Sujeto Administrativo: Entendido como la persona o el ser competente e investida de poder y precisamente, Por esa característica, se busca que exprese su voluntad particular para ejercitar el poder en su entorno con dignidad y para beneficio de todos.

existencia, proceso en circuito por el que el producto o efecto último deviene elemento primero y causa primera.

La organización es la relación de las relaciones, forma lo que transforma, transforma lo que forma..., se organiza al organizar y organiza al organizarse (1977: 136). Igualmente tiene que suceder en la organización Universitaria contemporánea; sin embargo cuando se hecha una mirada a los sistemas organizacionales, en el caso de las instituciones de educación superior, se encuentra que hay muchas dicotomías, dentro de lo que la institución universitaria prevé como posibilidades para llegar a este nivel de organización similar a los conceptos que aporta Morín; pero como todo es un proceso donde los sujetos vivos entran a construir, mediante la movilización de sus actividades que van encaminadas precisamente a generar innovaciones cotidianamente, hasta llegar a presentar cambios profundos.

Así sea con propósitos y metas diferentes pero que en sus organizaciones van dejando huella de lo que practican, hasta alcanzar las organizaciones que sean aceleradoras, visionarias, innovadoras, adaptables y transformables. De aquí en adelante la organización viva, requiere adicionar otros elementos del lenguaje que forman parte de estas posibles definiciones, que contribuyen a fortalecer el concepto y su aplicación¹⁴. Capra trae al escenario uno de los experimentos pioneros del embriólogo Alemán Hans Driesch referente a la destrucción de una de las células de un embrión en el temprano estadio bicelular de huevos de erizo; la célula restante se desarrollaba no en medio erizo, sino en todo su organismo completo, simplemente más pequeño, igualmente sucedía tras la destrucción de dos o tres células en la Fase cuatricelular del embrión. Driesch comprobó que los huevos de erizo marino habían hecho lo que ninguna máquina sería capaz de hacer; la regeneración de entes completos desde algunas de sus partes. (Recursividad organizacional) para Morín.

Para explicar el fenómeno de la autorregulación, Driesch parece haber buscado el patrón de organización perdido, desviando equivocadamente su significado empleando un concepto aristotélico entelequia (estado de perfección hacia el cual tiende cada especie de ser) queriendo significar con toda seguridad una entidad separada que actúa sobre el sistema físico sin ser parte del mismo. Esta idea ha sido revivida de modo más sofisticado por Ruper Sheldrake, quien postula la existencia de campos no físicos o morfogenéticos (generadores de forma) como agentes causales del desarrollo y mantenimiento de la forma biológica.

Así las células se combinan para formar tejidos, éstos para formar órganos y éstos a su vez para formar organismos. Estos a su vez existen en el seno de sistemas sociales y ecosistemas. A través de todo el mundo viviente nos encontramos con sistemas vivos anidando dentro de otros sistemas vivos. A propósito de la

¹⁴ CAPRA F, la Trama de la Vida. Editorial Anagrama. Barcelona Pág. 46

utilización del término jerarquía la auto-organización en las actividades vivientes la jerarquía, centralización y especialización sólo son superadas cuando se les retira todo sentido viviente y se les da un sentido humano unidimensional, técnico o económico, cuando hacen referencia a los desarrollos de la funcionalidad y la eficacia, es decir de la racionalidad.

Un ejemplo sobre jerarquía en instancias locales o regionales entre los que deciden y los que ejecutan, una división del trabajo que desarrolla innumerables especializaciones debido al desarrollo tecnológico, cuando se utiliza una visión mutilada de la organización biológica, subdesarrollada del desarrollo social, simplificadora, reduccionista. (dominación/autoridad), (Integración a múltiples niveles) sino las dos concepciones conjuntamente.

La autonomía es una noción ligada estrechamente a la de dependencia, y el término dependencia es inseparable de la noción de auto-organización, según Heinz von Foerster, en su texto publicado en 1968, *On Self-Organizing Systems And Their-Organization*, había incorporado la paradoja de la auto-organización, donde hace referencia a la auto-organización como relacionada a la autonomía. El sistema auto-organizador debe esforzarse en construir y reconstruir su autonomía hecho que constituye un desgaste de energía.

Según el segundo principio de la termodinámica es necesario que el sistema tome energía del exterior, por lo tanto para ser autónomo, hay que depender del mundo exterior, no solamente dependencia de energía, sino de información, para poder organizar su comportamiento. La organización asimila la organización externa (entorno) según Schrodinger, "Nosotros, por ejemplo llevamos inscrita en nuestro organismo la organización cronológica de la tierra, la rotación de la tierra alrededor del sol".

Lo mismo sucede a muchos animales y plantas cuya vida gira naturalmente dentro de un marco de tiempo aproximado de 24 horas, llevan inmerso un reloj interno que registra el proceso de alternancia del día y la noche. Es tan alta la dependencia que los sistemas de la energía, la información y la organización que permanentemente la utiliza y vive en pleno contacto con el mundo exterior. Actualmente se habla constantemente de autonomía como factor primordial que forma parte activa en las organizaciones universitarias alrededor de todo el mundo.

Otro enfoque global y totalizador que sirve de apoyo en este trabajo, es la visión de los seres vivos como redes, proporcionado por Capra Fritjof quien desarrolla una nueva perspectiva para visualizar la trama de la vida como sistemas vivos organizados que están interactuando con otros sistemas, es decir, que la trama de la vida está constituida por redes dentro de redes, en el mundo de las organizaciones, genera un apreciado ingrediente, quienes deben insertarse con

mucha efectividad en las diferentes comunidades académicas de índole local, regional e internacional.

Esta situación obliga a las diferentes instituciones a incorporar el tema de la organización viva que está permanentemente interrelacionada con las redes de conexión dentro de su contexto. Se hallan ligadas con otras formando asociaciones por una parte y por otra para dar lugar a las diferentes combinaciones en donde la unión de estas organizaciones vivas, van a generar también grandes transformaciones con el correspondiente beneficio para los integrantes activos que están inmersos en las organizaciones.

En el ámbito educativo por consiguiente ha traído como consecuencia la necesidad de asegurar la formación de ciudadanos competentes para el mundo con conocimientos universales. En este sentido, la metáfora del conocimiento como construcción queda reemplazada por la red. Cuando percibimos la realidad como una red de relaciones, cada una de las descripciones que se realizan, forman una red interconectada que representa todos los fenómenos observados. Es por ello que este aporte importante ilumina un eslabón en la comprensión de la naturaleza de la vida que había permanecido en un espacio latente, quieto.

La consecuencia de esta perspectiva sistémica, fenomenológica y hermenéutica es que hace posible ver a la organización ya no con un fin predeterminado como lo plantea el esquema tradicional, sino que dicha organización puede tener diversos fines en función de la forma como los involucrados en su destino la vean, surgiendo así la verdad interpretativa. En consecuencia estas visiones estarán condicionadas por los intereses y valores que posean dichos sujetos vivos involucrados, o existiendo quizá solamente un interés común centrado en la necesidad de la supervivencia de la misma.

Por consiguiente, el enfoque sistémico contemporáneo aplicado al estudio de las organizaciones plantea una visión inter-multi y transdisciplinaria que ayudará a analizar la Universidad (como organización viva), de manera integral, permitiendo identificar y comprender con mayor claridad y profundidad los retos organizacionales, sus múltiples causa/efectos/causas. Se aboca entonces por una perspectiva de la perspectiva de organización como ente integrado conformado por partes que se interrelacionan entre sí, a través de unos enlaces armónicos, que se desenvuelven en un entorno determinado, que pueden estar en capacidad de detectar con toda la amplitud requerida tanto los retos, como los procesos de cambio que se presentan en el contexto y en forma integral, es decir a nivel del sujeto vivo, de los recursos y procesos, que fuesen necesarios de implantar en la misma Institución, para asegurar un crecimiento armónico, sostenible y que efectivamente sea viable en el tiempo.

La reflexión filosófica que Morín realiza fundamenta el concepto de “auto-eco-organización” apoyado en el principio de Von Foerster, según el cual la auto-

organización es dependiente. Y no se puede desconocer que el medio ambiente está inmerso en todos los espacios biológicos, antropológicos o culturales. La eco-organización es un grado superior de complejidad, es una organización nada frágil ni simple, sino compleja porque en ella habitan la unidad y la diversidad extremas, el orden y el desorden, la solidaridad y el antagonismo, unidos por necesidad.

Entender la organización de la eco-organización es dilucidar la unidad/orden y el antagonismo diversidad/desorden que no solamente coexisten, sino que es necesario que sean relacionados mutuamente, entender que todo se relaciona, se interrelaciona, se eco-organiza y que sus partes siguen siendo partes. Esta relación compleja va entretejiendo cada uno de los elementos que forman parte de nuestro desenvolvimiento en la naturaleza, en nuestro mundo y que no se puede desconocer porque existen factores que están presentes en todos los instantes de la vida y que desconocerlos ha sido el gran problema que ha tenido la humanidad al fragmentar el mundo. Afirmar que todos los seres dependen del medio ambiente que puede ser biológico, antropológico, sociológico o cultural, entendiendo la cultura como una red de condiciones, emociones y acciones en el lenguaje que configura un modelo particular de entrelazamiento del actuar y de lo emocional.

En las máquinas artificiales creadas por el hombre es viable obtener cierta autonomía en su funcionamiento o en el resultado final a través de una autorregulación, manteniendo ese resultado constante. Los organismos están diseñados con sistemas de regulación mucho más complejos que le permite la **homeostasis**, como por ejemplo valores constantes de temperatura, Ph. Pero a pesar de los grandes adelantos hechos a éstos aparatos existen diferencias frente a los organismos vivos ya que las máquinas dependen de cierta autonomía que está condicionada no sólo por la energía, sino por el combustible que se le suministra desde el exterior y también depende de la persona que las repara cuando se dañan.

A diferencia de las máquinas vivas que pueden autorrepararse y autorregenerarse sin cesar, proceso llamado organización recursiva. Una organización en la que su funcionamiento y sus resultados son necesarios por su propia causación una organización en forma de bucle. La máquina viva, por su parte está constituida de elementos poco fiables que se degradan rápidamente (proteínas), pero el conjunto es mucho más fiable que sus elementos. Es capaz de producir constituyentes nuevos para reemplazar los que se degradan (moléculas) o mueren (células) y es capaz de autorregenerarse.

Sólo la muerte es el enemigo de la organización viva, sus fuerzas de destrucción son utilizadas para permitir la regeneración, la máquina viva es capaz de crear estrategias, es decir capaz de inventar sus comportamientos en la incertidumbre. Existe pues en la máquina viva un vínculo consustancial y complejo entre desorganización y re-organización, desorden-orden y creatividad. Además la máquina viva no sólo comprende órganos especializados sino también órganos

multifuncionales, su sistema generativo (genético) comporta además genes polivalentes, por eso la máquina viva es también un ser auto-eco-organizador, éste es un ser vivo. Todas esas cualidades del ser máquinas vivas alcanzan su más alto grado en el ser humano.

Aquí adquiere importancia la palabra ecología que viene del término Griego *oikos*, que designa el hábitat, ha sido el origen de la ecología y de *oecumen* (la tierra habitada, concebida como un universo). Edgar Morín, incorpora la ecología en el abordaje de las relaciones que se establecen entre los seres vivos y los medios en que viven. Su trascendencia y alcance es fundamento para discernir la unidad de doble textura surgida de la conjunción del medio geofísico y el conjunto de las interacciones entre los seres vivos de todo tipo que pueblan el medio geofísico.

Estas relaciones conforman nexos con una inmensidad de sistemas que subsisten en el universo y que constantemente están interrelacionados entre sí, la ecología y los sistemas unidos dan origen a los ecosistemas, por tanto, la ecología es la ciencia de las interacciones combinatorias/ organizadoras entre cada uno y todos los constituyentes a la vez: físicos y vivientes de los ecosistemas (Significa que el conjunto de las interacciones en el seno de una unidad geofísica determinable que contenga diversas poblaciones vivientes, es una unidad compleja de carácter organizador o sistema).

Se articula el término organización en todas las relaciones y nexos que se presentan al observar el orden sincronizado de todos los elementos que intervienen y el desorden que se experimenta cuando hay fuerzas que se repelen y generan cambios sustanciales en el comportamiento de los diferentes ciclos de existencia de fenómenos que se producen al estar en contacto con el entorno.

La eco- organización es la expresión que se enmarca al considerar el entorno que se ve reinar y que posee un orden invariable y un orden sincronizado de movimiento, creando una armonía cíclica capaz de dar repetición a todos los giros de traslación como de rotación, frente a puntos de referencias que se tienen en cuenta; como también a través de otros factores entre ellos el tiempo, hacen que desaparezca la armonía y que se presenten alteraciones, complicaciones, confusiones que inicialmente parecen nocivas al interés del observador, pero que después de presentado el fenómeno y al transcurrir el tiempo, tiende a volver a su punto inicial hasta conservar nuevamente sus recorridos generadores de estabilidad rutinaria.

Según Morín la vida es un modo de organización, de ser, de existencia que depende totalmente del universo físico, pero a la vez es un modo de organización original. La vida no es una sustancia, sino un fenómeno de auto-eco-organización, que es algo extraordinariamente complejo que produce autonomía y que estrecha una infinidad de relaciones visibles e invisibles que contienen un universo inmerso

en sí, y se desenvuelve cotidianamente en procesos simples y compuestos, que no pueden ser descifrados en la actualidad pese a los adelantos alcanzados por los estudiosos.

Se necesita concebir el universo de la organización viva a partir de una dialógica entre el sujeto vivo (Administrativo, docente, estudiante), la academia y la Universidad, que se necesitan el uno al otro para constituirse. Son cada uno inseparable del otro y éste tetragrama permite concebir que el orden de las relaciones y las interrelaciones, se auto produce al mismo tiempo que se produce a partir de las interacciones físicas que producen organización, pero también desorden.

Este tetragrama es necesario para concebir las morfogénesis, pues las partículas (Sujeto vivo, organización viva, academia y administración en la Universidad del Quindío), se deben volver núcleos de suma importancia para constituirse en verdaderas partes vitales a través del tiempo, la experiencia y la reflexión constante, en imponentes rayos de luz autogeneradores de innumerables sujetos vivos, que luego de ser permeados por las organizaciones vivas se constituyen en los nuevos multiplicadores sistémicos de las organizaciones universitarias contemporáneas.

Este tetragrama es simplemente una fórmula paradigmática que permite concebir el juego de formaciones y transformaciones y que permite que no se olvide de la red de redes (Capra), de la complejidad del universo (Morín), con el pensamiento sistémico.

Esta expresión pensamiento sistémico es sin duda atractiva y sugerente; ya que ayuda a hilar las diferentes actuaciones que el sujeto vivo realiza dentro de las organizaciones universitarias en su actuar diario y sirve como herramienta ante las diferentes relaciones e interrelaciones con el resto de sujetos en diferentes escenarios internos y externos de la organización.

El pensamiento sistémico es una nueva actitud del ser humano, tiene como base o se soporta en la hermenéutica del mundo real en términos de totalidades para su análisis, comprensión, interpretación y accionar, a diferencia del planteamiento del método científico, que sólo percibe partes de éste y de manera inconexa.

Otro aspecto importante, tiene que ver, con las dimensiones de un sistema, debido a que un sistema es una emergencia que posee sinergia y recursividad. Se organiza/articula a partir de las interrelaciones de sus tres dimensiones: una elemental (N1), donde el énfasis se coloca en las características inherentes al elemento tomando el sistema como un conglomerado. Otra estructural (N2), donde lo que determina esta dimensión es la relación que se establece entre los elementos, la sinergia a partir de las inter- multi- relaciones de los N1. Por último la dimensión sistémica (N3), sería una tercera dimensión que trata de una

contrastación dialéctica entre la dimensión elemental y la estructural; un nivel de emergencia superior que se da en una simultaneidad complementaria de las sinergias y recursividades de las dimensiones N1 y N2, sin olvidar las emergencias de su operar como una dimensión N3.¹⁵

Este pensamiento ha servido para plantear un nuevo reformulamiento global en el paradigma intelectual y poder entender mejor el mundo que nos rodea, apareciendo como otra alternativa para caminar en el campo de la reflexión, de la academia integrando a los sujetos docentes, estudiantes y la organización que contempla a los sujetos administrativos¹⁶ y por extensión a todos los seres que de una u otra forma están inmersos en estos ámbitos de sentido, en el cual se movilizan ejerciendo cada uno por su cuenta esos rasgos temporales de la subjetividad viva.

2.3 Interrogante radical

¿Cuáles son las comprensiones de la emergencia del sujeto vivo en una organización universitaria contemporánea?

Reflexionar e investigar sobre el sujeto vivo en la Universidad del Quindío, su administración y organización, los cambios de época que implican cambios educativos y sociales. Es plantearse una serie de dificultades e insuficiencias por falta de desarrollo de los planes, por la opresión de indiferencias grupales e individuales que se presentan permanentemente dentro de la organización. Lo mismo sucede en la administración ya que en ciertos momentos parece avanzar en las relaciones con los demás, luego viene el estancamiento, que se genera por la disociación entre sujeto y objeto, desde las premisas condicionantes de objeto, cliente, factores productivos o máquina. Un vacío referente al conocimiento, ya que a pesar de tener personas preparadas intelectualmente, existen grupos de ellas que se oponen a las políticas de los directivos, por razones totalmente ajenas al buen desarrollo de las actividades propias de la organización.

mientras unos quieren ir en una dirección, otros se empeñan en ir en sentido contrario, por consiguiente es de suma urgencia hacer un alto en el camino para evitar se siga dando esa insensibilización del sujeto en la administración y en la organización universitaria, que haya tiempo prudente para reflexionar sobre esta temática tan interesante y que se pueda entrar en la construcción de una propuesta alternativa de administración y organización efectiva para la universidad de hoy, pensando en las generaciones del presente. Se hace necesario incorporar

¹⁵ Luís Guillermo Álvarez García y Luís Alejandro Peñuela Velásquez. Complejidad; Grupos y Procesos de comunicación¹⁵.

¹⁶ Sujeto Administrativo: Entendido como la persona o el ser competente e investida de poder y precisamente, Por esa característica, se busca que exprese su voluntad particular para ejercitar el poder en su entorno con dignidad y para beneficio de todos.

nuevas perspectivas de confrontación de visiones y de diálogo en torno al conflicto sobre administración y organización, en el que se pueda interpretar la complejidad, a través del desenvolvimiento de cuestiones en cadena articuladas, que faciliten la comprensión del contexto en todas sus extensiones local, regional e internacional.

Ronda la inquietud sobre el rol que deben desempeñar las instituciones de educación superior en el orden mundial, regional y local. El estudiante, el docente así como el personal administrativo, deben atender, comprender las exigencias económicas, sociales y culturales; por consiguiente la tarea del sujeto vivo es construir o reconstruir las nuevas instituciones que den respuesta a los desafíos.

La Administración y organización se definen (la primera) como la ciencia y campo de conocimiento capaz de entender las diferentes relaciones que se presentan en los contextos sociales educativos, para lograr unos propósitos establecidos previamente con los esfuerzos de la labor humana y recursos materiales. La segunda, no ha podido evolucionar hacia una universidad sin condición que vaya a la par con las necesidades que requiere la época.

El sujeto actual sigue intentando nuevas formas de hacer las cosas, tiene nuevos comportamientos, nuevas formas de actuar frente a los demás; su trabajo o actividad, se halla inmersa en otros desafíos, tratando de buscar soluciones a innumerables acontecimientos.

Desde la antigüedad hasta nuestros días la organización académica se ha apoyado en la administración para planear, organizar, dirigir y controlar todas sus acciones y movimientos que se presentan en la vida cotidiana e igualmente sucede en las distintas formas estructurales en donde establece ciertas relaciones de acción -interacción para tratar de buscar la eficiencia en sentido mecanicista y volver sus acciones más productivas.

Existe una contradicción en la cual a mayor actividad, mayor esfuerzo, mayor y mejor tecnología, los resultados no son los esperados, no logran conquistar los verdaderos propósitos establecidos; sino que esa acumulación de actividades conforman el caos, el pensar fraccionado, lo cual nos lleva hasta la incertidumbre, a dudar constantemente, dando pequeños aportes de arreglo, que no generan los cambios esperados por todos los sujetos.

Se ve la organización como un universo demasiado complejo, que requiere múltiples esfuerzos para absorber el todo, con las soluciones que demanda el sujeto, para construir una sociedad emergente y que sea amparada en instituciones de educación superior, donde cada uno de sus componentes estén bien conformados, con todas sus partes integrales. El holograma de la administración se visualiza con unas sombras negras, o lados oscuros, retos de posibilidades que forman barreras obstaculizadoras del libre funcionamiento pero que a la vez constituyen horizontes de posibilidad. Sombra que engaña la mente

de los individuos porque se aspira a establecer un orden lógico para los sucesos que se llevan a cabo.

Es por ello que en el sujeto vivo debe existir la inquietud espiritual que revela gérmenes de renovación, esa renovación que ha tenido insatisfecha desde el pasado; anhelosa del porvenir en el que cada generación presiente el ritmo de lo que vendrá y anuncia la posibilidad de algo mejor, aunque no acierte a definirlo en precisos ideales, para no quedarse estancados en situaciones rutinarias, sino que persista la inquietud que es vida y esperanza, para el conocimiento. Se requiere en consecuencia, abordar los sujetos vivos que tienen ideales y que piensan que lo existente es también posibilidad de desarrollo; para el sujeto, en particular, se puede traducir en dignificación de su vida. Porque todo lo humano es susceptible de mejoramiento, también su pensamiento.

El sujeto habita una sociedad de desequilibrios, inequidades, inestabilidad e incertidumbre, de allí que deba devenir un sujeto pensante, capaz de situarse inteligentemente frente a su realidad y frente al orden social preestablecido, en la perspectiva de gestar relaciones humanas que potencien la construcción de esa realidad, que además de ser realidad dada es realidad potencial, variable. Es por ello que el destino de las comunidades puede florecer en manos de los sujetos vivos que con sus capacidades pueden pensar caminos renovados, ya que todo esfuerzo renovador deja un saldo favorable para la sociedad. Si se observa con detenimiento la naturaleza de una organización, es evidente que todo estudio gira en torno a su unidad esencial de construcción, o sea el hombre, en este sentido, no sobra insistir en continuar haciendo aportes para contribuir al estudio de las organizaciones académicas de educación superior y por consiguiente a la evolución del pensamiento administrativo.

Han existido ciertas influencias que han tomado como objeto de estudio distintos aspectos del quehacer administrativo; sin embargo, el punto en común es que esos aportes han sido llevados a extremos que concluyen en la formulación de reglas y estrategias, y en la disposición de herramientas que buscan mantener el mayor control posible sobre el personal administrativo. Este control excesivo ha frenado a las personas de tal manera que la naturaleza humana ha sido reducida a su más mínima expresión, tales como la super-especialización de las tareas y los amplios niveles jerárquicos inalcanzables para el común de los funcionarios. Este freno hacia las personas afecta de manera directa su desempeño y comportamiento como unidad esencial y tiene repercusiones directas sobre el desarrollo social de la comunidad universitaria.

Caminar una este sendero justifica el aporte de renovación que el sujeto vivo puede transmitir para su institución. El sujeto inquieto de saber más, de poder más, de ser más, hace que se renueve incesantemente; la personalidad intelectual es función, no es equilibrio; tiende a una integración permanente, enriquecida sin

cesar por una experiencia que crece con el manejo diario en relación con los demás sujetos.

Auto-colocación de los sujetos en los escenarios sociales

En el trajinar por el acontecer educativo universitario los sujetos se movilizan tanto en el mundo administrativo, como en el académico. Entre uno y otro hay grandes diferencias y producto de la linealidad del pensamiento que ha abanderado la cultura occidental principalmente, se mueven desde lógicas diferentes, provocando posturas dicotómicas entre la academia y la administración. La educación se ve dividida entonces por fronteras invisibles construidas por los diferentes actores, que no obstante ser invisibles, cumplen su función divisoria, establece límites, permite o no el ingreso de ciertas lógicas y se integra en el pensamiento de cada individuo- sujeto quien se encarga de intersubjetivizar y transubjetivizar estos pensamientos hasta que comienzan a hacer parte de la cultura institucional permeando las prácticas de los sujetos pero también el accionar organizacional.

Surge por consiguiente la necesidad de generar condiciones para que se establezcan relaciones no dialécticas sino dialógicas entre academia y administración, relaciones que permitan identificar las potencialidades de articulación y la dialogicidad que permitiría construir nuevas configuraciones de lo académico, de lo administrativo, pero principalmente de lo educativo como sistema con el propósito de que los límites devengan fronteras de posibilidad, no como estructuras cerradas sino como sistemas cuyos límites se desdibujan y se reorganizan permanentemente para dar vía a nuevos diálogos.

Lo mismo sucede con los sujetos educadores quienes forman parte de comunidades académicas constreñidas que todavía no se ponen a tono con la realidad presente. Cada sujeto vive en un mundo aparte y recrea una realidad escindida que lo aleja del sistema. Se hallan grandes diferencias entre el sujeto estudiante, el sujeto educador, académico y el sujeto administrador, es decir que, existen los rasgos temporales de la subjetividad viva, recursiva, por consiguiente es un sujeto en un mundo parcializado y en tanto que tal, la administración y la organización académica no son congruentes en la solución de problemas, en su proyección futura y por ende en su accionar cotidiano.

Esta diversidad en la lógica con la que se abordan los ámbitos académico y administrativo ha generado focos oscuros, nebulosas, abismos infranqueables que en este trayector denomino retos. Esta denominación obedece a que los retos implican un ánimo constante por alcanzar logros, por iniciar cambios que permitan establecer conexiones e interrelaciones en la vía de hallar sincronía en los esfuerzos realizados para dar solución a los inconvenientes que se le presentan a las instituciones universitarias, en este caso la Universidad del Quindío.

No obstante lo anterior, la diversidad lógica no se asume desde esta perspectiva como algo negativo, por el contrario se incorpora como potencialidad de cambio. Sin embargo es preciso identificar las convergencias que se dan aún en la multiplicidad, en aras de hallar las conexiones que viabilicen una relación dialógica entre administración y academia.

Son múltiples los retos que debe enfrentar y superar el sujeto vivo; porque ser sujeto es una cualidad, es una relación, el correlato del sujeto no es el objeto como se mencionó antes, ni las cosas, sino los otros los que son parte de su propia subjetividad que es intrínsecamente única y abierta. Ser sujeto es ponerse en el centro de su propio mundo, ocupar el lugar que le corresponde.

El sujeto contiene alternativas, oposiciones, convergencias y emergencias. Ser sujeto significa ser sujeto de paradojas, de oposiciones y aventuras. Ser sujeto, es ser autónomo, siendo al mismo tiempo dependiente. Es ser algo provisorio, parpadeante, incierto, es ser casi todo para sí mismo y casi nada para el universo.

La emergencia por consiguiente es la cualidad que, por excelencia, caracteriza a todos los seres vivos según sea su organización. La materia viva se organiza y auto-organiza la producción de sí mismo. En el caso del sujeto vivo la emergencia evidente es biológica, pero también es social, psicológica, antropológica y cultural. Entendiendo la cultura como una red de condiciones, emociones y acciones en el lenguaje que configura un modelo particular de entrelazamientos del actuar y de lo emocional.

El sujeto es ser vivo y en consecuencia es un ser de lenguaje; no se vive en el espacio físico sino en el espacio nombrado, significado, hecho de palabras, de símbolos. Nuestra relación con la naturaleza y con los otros, con la sociedad, es mediada por el lenguaje. No se vive en medio de las cosas sino en medio de la representación de las mismas. Se trata de manera más profunda de saber entenderlo como proceso que coadyuva en la emergencia y transformación de los sentidos perceptivos y/o cognitivos.

A tono con lo planteado las relaciones que el sujeto vivo tiene con el entorno social son relaciones de transcendencia, de intercambio simbólico entre los individuos que conforman el sujeto colectivo que tenderá a adoptar nuevas síntesis, nuevas consideraciones. Bajo estas condiciones es posible constituir nuevas formas simbólicas en las que se incorpore el movimiento y la transformación como componente vital de las instituciones resueltamente contemporáneas y por ende, constructoras de nuevos ámbitos sociales de sentido.

Se trata de escenarios percibidos por el sujeto como: La casa, la universidad, el universo, surgidos de los procesos de construcción y reconstrucción permanentes del sujeto con base en el desarrollo de procesos históricos que han marcado su

presente. Por tanto la intencionalidad humana es ciertamente un factor determinante del ámbito de sentido en la medida en que es potenciación del entorno material y social. Estos sujetos al observar la vida social ven ámbitos sociales de sentido en los que se actúa, su accionar se orienta hacia algo. Busca lograr un fuerte reconocimiento relacionado con su actuar y con las personas que le rodea y ese reconocimiento tiene que darse en esa evolución del pensamiento administrativo y en esa organización académica.

Se puede estar a la vez en varios ámbitos sociales de sentido y pasar de uno a otro, según el discurso que se utilice, sin renunciar al rol ni a la subjetividad misma. Basta cambiar el contexto de legitimidad y con él se tienden a modificar ciertos rasgos de los patrones dramáticos de la experiencia; se puede llegar hasta el extremo de bloquear una intelección desde un ámbito de sentido y no desde otro, de manera que no sea posible definir con exactitud al sujeto. Sus propias decisiones operan un cambio en su interior y abren la posibilidad para reconsiderar el cuidado de sí que transfigura al sujeto al retrotraer sus potencias intencionales a su interior y posibilita ubicarlo, en su propia actualidad, como la suma total de sus decisiones. Lo anterior es lo que se comprende como la subjetividad viva-retrocurativa que experimentan los diferentes actores en el campo laboral- vital universitario.

Para ahondar en la relación sujeto-sociedad, la psicología aporta al respecto un referente de mucha importancia; el hombre es un ser social y biológicamente es imposible un ser humano fuera de la sociedad. Aprendizajes, costumbres, comportamientos o relaciones llevan al sujeto a la vida que se entiende como humana, importancia que contrasta con la poca atención que se ha prestado a la realidad de éste análisis. Los grupos primarios constituyen la red fundamental del entramado social, y lo social constituye la verdadera sustancia medular de la ciencia psicológica, así los problemas de la sociología se refieran a la naturaleza del vínculo social.

La vida humana es vida social. La evolución supone un paso de lo simple a lo complejo, de lo único a lo plural, una tendencia a la agregación inscrita en la lógica de la vida. Esta agregación cumple un papel adaptador que aumenta las posibilidades de sobrevivir y multiplicarse. El sujeto como especie es débil en sí mismo y ha sobrevivido en virtud de su carácter social desarrollando y transmitiendo una cultura que fue progresando. Así la cultura es el ambiente artificial-natural creado por el sujeto. El sujeto a lo largo de su evolución cultural ha hecho de la sociedad su nicho ecológico, dentro de la cual no sólo crea sino también fabrica de una manera más compleja que las otras especies, por medio de su cerebro y de la prensibilidad de sus manos. A través de la cultura se forma la personalidad del sujeto permitiéndole sobrevivir y desarrollarse.

En este contexto, si se configura la finalidad de la Universidad sea esta la enseñanza pública superior en todos los planos de la cultura, la habilitación para el

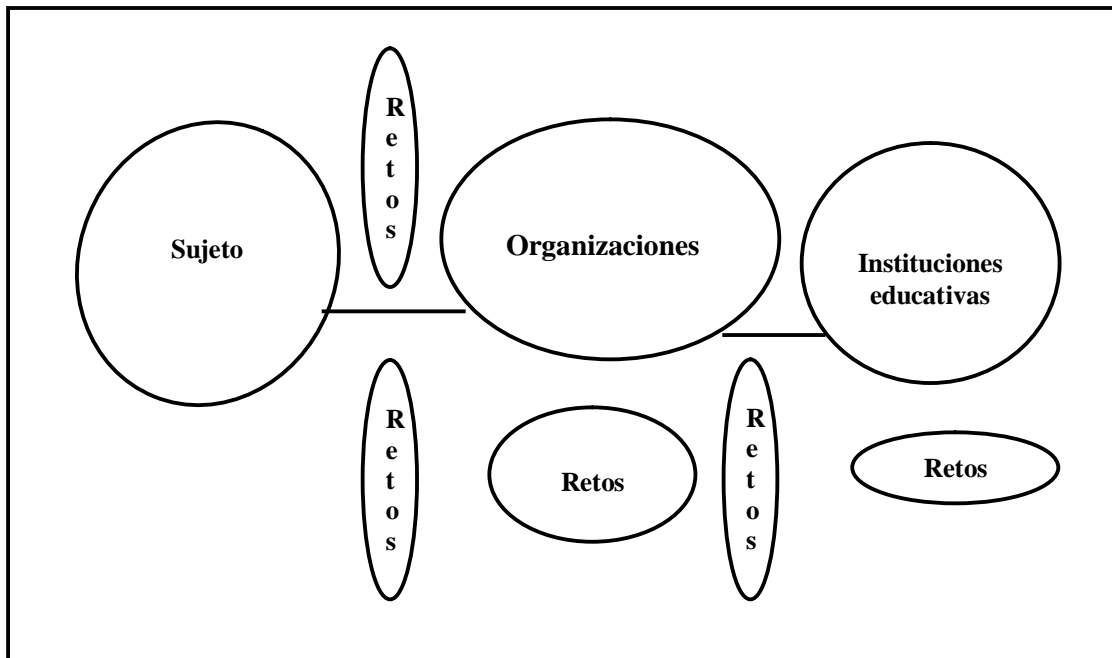
ejercicio de las profesiones científicas, la enseñanza artística, la investigación científica, el acrecentamiento y la difusión de la cultura en nuestra sociedad, la contribución al estudio y comprensión pública de los problemas de interés general, la defensa de los valores morales y los principios de justicia, libertad, bienestar social, los derechos de la persona humana y la forma democrática republicana de gobierno; esta finalidad debe ser incorporada por cada uno de los individuos – sujetos como es incorporada la cultura de modo tal que sea parte integral y no componente adicional para quienes conforman la Universidad del Quindío¹⁷.

Uno de los rasgos que distinguen a la enseñanza superior de la enseñanza primaria y secundaria, es precisamente que tiende a formar espíritus que puedan continuar por sí mismos la profundización y extensión de los conocimientos impartidos, creando en los seres humanos no un simple adiestramiento, sino la aptitud para la solución de problemas. La Universidad tiene en este contexto la responsabilidad de enseñar a pensar, así como también de formar hombres con autonomía y capacidad de pensamiento, que contengan la inventiva o imaginación necesaria para situarse inteligentemente ante su realidad, pero debe también formarlos para la interrelación, para el establecimiento de conexiones y articulaciones, para unir lo disyunto y superar las parcelaciones que la lógica clásica construyó.

Los sujetos se asocian no sólo para sobrevivir y satisfacer sus necesidades materiales más perentorias, sino sobre todo para alcanzar los bienes que forman parte de su vida, su constante producción física e intelectual.

¹⁷ Jorge Ares Pons, Gaceta Universitaria, año3, No. 2/3, Noviembre- diciembre de 1989, Págs. 7 a 9

Administración – academia



Las acciones y las contradicciones son necesarias para mejorar posiciones o nuevos niveles del conocimiento como producto del esfuerzo académico para ponerlo al servicio de la sociedad.

2.5 Movimientos en el sujeto vivo investigador

2.5.1 Incorporación de la creación

La Universidad del Quindío (...) es un organismo vivo complejo que siente, que se mueve, la institución universitaria se percibe como sistema con vida propia. Su ritmo, su vitalidad, las vidas individuales que aglomera, es un transcurrir de diversidades/adversidades, semejanzas/individualidades, singularidades/complementariedades, que luchan por su preservación y desarrollo en un tiempo-espacio y territorio dado.

Debe estar inter-conectada y enraizada tanto en lo moral y solidario, como en lo cultural, político y social. Pensar la universidad como organismo vivo significa verla articulada con su ambiente natural y con los otros organismos sociales a fin de mantenerse como organización interactiva, que comulga con su entorno, que va y viene por los mismos senderos de sus gentes y que la hacen meritoria de tal sentido. Para que sea capaz del devenir se hace necesario ampliar la visión restringida en la cual se dimensiona la educación superior.

Hay que sacarla de su estado actual, que propende todavía por concepciones del pasado, de tal forma que se pueda convertir en un medio capaz de responder a las exigencias de los nuevos tiempos. En este espacio tanto la administración como la organización de la Universidad constituyen un centro generador de conocimiento y como tal, deben asumir su rol como implementadoras y articuladoras de la finalidad institucional y de sus funciones sustantivas vía la reflexión y en la perspectiva de contribuir al desarrollo cultural, social, económico y principalmente humano de la sociedad. Aspectos que ayudarían a comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas nacionales, regionales e internacionales.

Por tanto la realidad actual exige de las instituciones de educación superior la alineación de esfuerzos con el fin de redimensionar su papel social. La Universidad debe concebirse como una organización socialmente activa, abierta e interconectada con su entorno, de forma tal que permita la formación de sujetos portadores de una cultura de aprendizaje continuo, crítico, capaces de actuar mediante el uso racional de todas las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Desde esta visión la universidad, se presenta como un sistema en el cual se adquieren, procesan, conservan, transmiten y crean conocimientos a través de una compleja estructura que hace posible la realización de esos elementos básicos antes mencionados.

La potenciación de la Universidad se fundamenta en su abordaje como organización viva que está en constante interacción con su entorno local, regional, nacional y mundial. Su condición de vitalidad la dota de transformación continua ya que vivir es transformarse y asumir la identidad propia aún en el cambio. Transformarse es por su parte vivir y morir permanentemente, es renovarse a cada paso asumiendo que la vida misma es un devenir, marcada por lo acontecimental, por lo incierto.

Hoy enfrenta el reto de mantenerse dentro del proceso de reestructuración o desestructuración académica, reestructuración/desestructuración obligatoria de personal, de presupuestos, etc... en el que se le debe imprimir inteligencia al proceso direccional (Administrativo) en aras de desligarse del determinismo que sigue marcando su trasegar como iceberg: De la mitad hacia arriba visible, mostrando un sinnúmero de acciones que chocan y su impacto genera irradiaciones intermitentes que viajan por ductos construidos desde hace 45 años; generando dilataciones en las conductas propias de los sujetos actuantes, ya que es un sistema complejo que aparece como impredecible y falsamente como aleatorio, cuando en realidad tiene un patrón subyacente. Es extraordinariamente sensible a pequeños cambios en las condiciones iniciales en las que los sujetos que la componen incluyen una hibridación de estilos de gestión ya que el sistema es afectado por cambios desde ciertos puntos generativos de la información transmitida por mandos medios,(mutación) que produce rupturas y hacen que se modifique la finalidad inicial.

Otro elemento grave que se presenta es la crisis en la planeación, los planes de desarrollo institucional se hacen con antelación, pero a medida que se van desarrollando, chocan internamente con los planes de desarrollo de otras facultades; en ocasiones porque los recursos son insuficientes, debido a los famosos ajustes/desajustes generados por determinaciones tomadas por entes internos/externos; por establecer objetivos con visión cerrada (facultades con más poder que otras); por la inoperancia de algunas secciones y oficinas que impiden la construcción de proyectos colectivos; por los paradigmas mentales que se han apoderado del pensamiento en todos los niveles y dificultan la comprensión integral de la realidad.

El compromiso ético y humanizante de este recorrido intelectual y conceptual conduce a la lectura intencional de las dimensiones institucionales que implican no sólo reflexión, sino también la reivindicación de acciones para alimentar nuevos conceptos sobre la organización universitaria que está latente, que espera ser tratada con otras consideraciones, en la que se puedan realizar lecturas pedagógicas, ecológicas y comunicativas que ocupan grandes espacios y que hay que auscultar perentoriamente para que surja la organización viva. Para ello es necesario ejercer cambios hacia una organización que sea capaz de sufrir transformaciones, convertirse en un organismo multi-articulador y auto-regenerador de procesos, vidas, acontecimientos, ilusiones y definiciones sociales.

Se ponen sobre la mesa las experiencias intelectuales para que todos los ciudadanos, hombres y mujeres, que transitan por tiempo definido y que buscan afanosamente construir o que le ayuden a construir su propio lugar emancipado, enfrenten la incertidumbre de un mañana azaroso, vago, itinerante que se vislumbra en la sombra y la penumbra del horizonte. Asumir la discontinuidad es afrontar la posibilidad de transformar los círculos viciosos en círculos virtuosos, es decir un proceso inter-retro-recursivo en el que la reflexión potencie la construcción de nuevas realidades.

Es urgente pensar la organización que tiene que ser corpus y contexto en complejidad de pensamiento para las ciudadanías diversas, de multiplicidad cultural y simultaneidad, todo en constante movimiento, precisamente en consonancia con esa necesidad perentoria que tienen los seres humanos de construir más lazos de comunicación, más intercambios y encuentros entre seres diferentes y cultivar de esta manera, un gusto profundo y real por la pluralidad y la diversidad en contra de la unanimidad del mercado o de la comunidad cerrada.

La organización universitaria como el amor, ha de sufrirse para poder decir que se ha vivido, por ello ese sentir se halla latente en los sujetos vivos que mediante el diálogo consigo mismos buscan elucidar el presente que se siente, que se percibe, que se intenta ver y entender, para tratar de construir una perspectiva de algo

nuevo, fundamentado en el pasado, luego de navegar por el mundo del conocimiento simplificado y yuxtapuesto, cargado de ciencia especializada y fracturada que no genera sincronía entre sí, sino diacronía. La apuesta es intentar conducir, orientar hacia una gama de posibilidades, afrontando y potenciando nodos que articulen y gesten un pensamiento sistémico que tenga ecos de organización viva.

Con el permanente trasegar cotidiano de los individuos sujetos que conforman la Universidad del Quindío, es importante como territorio de observación reivindicar acciones que generen innovación organizacional e implementen un dinamismo colaborativo, solidario, que oriente transformaciones de orden social y humano.

2.5.2 Dimensión crítica, sistémica y propositiva

A la Oficina de Control Interno, así como a la Universidad misma, les corresponde el reto de asumir nuevas lógicas, de incorporar la reflexión sobre los modos que tenemos de conocer en la perspectiva de romper paradigmas y estructuras de pensamiento que han dotado de incontestabilidad la racionalidad clásica, para propiciar fundamentalmente el logro de los objetivos misionales y velar por el cumplimiento de los principios de la administración pública acorde con las exigencias que la sociedad demanda.

Vale decir, que el Control Interno, más que una instancia punitiva, debe transformarse en una herramienta de gestión puesta al servicio de la dirección general pero también de la comunidad universitaria, ya que los sistemas tienen como característica que sus elementos también se auto-controlan individualmente en una dinámica de orden-desorden-organización, creando un entorno de praxis nuevo, un entorno desafiante, suficientemente articulado, estable/inestable.

En este escenario, tanto la dirección como las demás instancias, deben sumergirse en situaciones cuyo resultado no esté predeterminado, es decir, asumir la itinerancia del acontecer diarios con sus movilidades. Sólo así se genera la conciencia del auto-control, que es en últimas el control del sistema en el marco de unas relaciones caracterizadas por la inter-retro-actividad en la que los efectos son causas y las causas son al mismo tiempo efectos. La descripción del contexto actual de las organizaciones se caracteriza por la turbulencia y la consiguiente incertidumbre organizacional.

Proponer conceptos de organización que le apuesten a la generación de procesos de construcción social, y de equipos de trabajo como unidades de análisis de lo organizacional, dado que estos son elementos representativos de la dinámica que caracteriza al ser y al quehacer organizacional actual. Los equipos de trabajo

dinámicos que interactúan recíprocamente a fin de negociar los objetivos organizacionales y plantear otros nuevos desde posturas abiertas y críticas, puesto que en un entorno cada vez más cambiante, la teoría simplificada de causa y efecto carece de poder explicativo.

Incorporar la calidad como concepto expandido, multidimensional y potencial, es decir como no ser todavía, en su condición de inacabamiento, que debe ser incorporado en el reflexionar, en el pensar y por ende en el accionar cotidiano de la Institución, no en la lógica de lograr mayor productividad, sino en la lógica de gestar condiciones humanizadoras y humanizantes, que retroactúen en procesos de formación igualmente humanos. Lo anterior puede fundamentar una civilidad urgente en las sociedades actuales, pero lejana porque nos vemos subsumidos por la lógica de la rentabilidad, la eficiencia y la productividad y en estos términos humanizar el desarrollo del hombre es cada vez menos probable.

Las instituciones transforman el entorno social, así como el entorno transforma las instituciones, por consiguiente en alguna de las dos tiene que iniciarse la transformación mental y la incorporación de lógicas que complementen nuestras formas de conocer y las doten de dinamismos puesto que así como la realidad no es estática, su comprensión tampoco puede serlo, de lo contrario se quedará anquilosada en un tiempo y espacios que no corresponden a la temporalidad y especialidad que caracteriza el devenir.

2.5.3 Sujeto en colateralidad escénica

Todos los factores desestabilizadores del entorno organizacional imponen dinámicas diferentes. La mutación de organizaciones, las fusiones, alianzas, también afectan enormemente el estado actual de lo organizacional. Este constante cambio del entorno impone a la institución universitaria determinados requerimientos de información y de acción con el fin de lograr una mejor adaptación.

En efecto, para que la institución pueda decidir y tener conductas adaptativas, debe estar informada sobre los patrones de innovación del ambiente. Dicha información debe referirse tanto a los resultados de las acciones administrativas y a las iniciativas de los sujetos vivos dentro de la organización académica, como a la aparición de nuevas oportunidades en su entorno. Por consiguiente se requiere la construcción de conexiones, de espacios de diálogo entre los diferentes estamentos institucionales y de la institución con el entorno en el horizonte funcionar como sistema articulado.

En este contexto se comprende la necesidad de incorporar enfoques sistémicos en los referentes organizacionales, cuyos procesos se articulen no necesariamente de manera unificada ya que la diversidad es potencia de creación. La perspectiva se orienta a buscar la unidad presente en la multiplicidad, pues de

lo contrario sería homogenización y ésta extermina las posibilidades poéticas presentes en los sujetos, en las instituciones y en la sociedad.

Así las cosas, lo que hoy denominamos planeación tendrá que realizarse bajo la conciencia de que lo que se construyen son horizontes con posibles rutas, pero distanciándose de las recetas, de las metodologías que se proponen como camisas de fuerza que eliminan toda posibilidad de construcción participativa y de creación. Planear, en este marco de ideas, es pensar los propósitos institucionales no como fin cerrado sino como finalidad abierta. El concepto de finalidad incorpora lo posible que subyace en la realidad dada, transformándola en realidad potencial, dinámica e inacabada.

El sujeto vivo se reivindica en esta propuesta como elemento indisociable de la organización; sus referentes, teóricos, éticos, estéticos, políticos construyen y deconstruyen permanentemente la institución al tiempo que ésta construye y deconstruye permanentemente al sujeto en una relación dialógica, no de jerarquía sino de complementariedad, puesto que cada uno es producto y productor del otro, son elementos del mismo sistema siendo sistemas individuales ellos mismos.

El sujeto vivo se vincula a la institución como totalidad indisociable en la que conjuga el saber, el hacer, el saber hacer, pero principalmente el ser, de ahí que en las relaciones de trabajo esté presente la esfera individual pero también colectiva – social de cada sujeto, cobrando su presencialidad en las decisiones y cotidianidad de los sujetos que interactúan en las organizaciones.

Asumir una posición resueltamente contemporánea es afrontar una temporalidad en permanente mutación que retroactúa sobre las organizaciones provocando alteraciones y generando innovaciones en una o varias características de las que se van presentando súbita y espontáneamente y se transmiten o heredan a todo el sistema organizacional.

Los agentes internos/externos denominados contaminantes son agentes mutagénicos que no sólo afectan a los sujetos de las organizaciones, sino también a sus componentes biológicos / no biológicos de los eco-sistemas, provocando en muchos casos severos desequilibrios y daños permanentes en unos casos; pero estos agentes exógenos/endógenos surten también sus efectos beneficios, en este orden las mutaciones pueden inducir a innovaciones que se integran a los sujetos vivos y a las instituciones. Por ejemplo una sustitución de un agente nocivo detectado a tiempo por el sujeto y desviado su contacto con los demás elementos de la organización puede surtir una mejora en el sistema por no haber sido alterado.

En estos términos, planear se entiende más que como un ejercicio prospectivo, como una incorporación de lo caótico e imprevisible, en consecuencia, más que metodologías, las finalidades se alcanzan a partir del método, el método es

construcción y creación constante, es un caminar que se construye en el acontecer de la andadura, desprovisto de parametrizaciones porque es un espacio para lo poético, para la construcción de condiciones de posibilidad.

También con la crítica reflexiva y creando nuevos problemas en el presente, es el ejercicio que se presenta hoy como herramienta que posiblemente ofrece alternativas, de evidenciar que nada ha sido igual, que siempre se debe mirar el futuro con una perspectiva amplia y sin prejuicios anexados en la mente de los pensadores.

Con pleno consentimiento logístico, se abren las puertas del entendimiento para hacer de las tareas que asumen los sujetos vivos en la Universidad, un escenario totalizado de acciones unificadas en la multiplicidad, luego de interpretar su contexto lleno de retos y cargado de historicidad, con organizaciones que tienen mutaciones que se conciben como sistema abierto-cerrado, entendiendo con ello interrelaciones que finalmente constituyen, producen y reproducen a la sociedad humana.

Aquí se hace referencia a la organización como sistema que contribuye a la construcción de la sociedad local, regional nacional y global. A esos niveles de referencia, el concepto de sistema “resulta útil” como herramienta de análisis, porque permite visualizar a un “todo” heterogéneo de seres humanos, ordenado-desordenado y en constante interacción recurrente. Lo anterior es el fundamento para construir una visión holística de la sociedad que siempre está formándose y estructurándose en el centro universitario, dejando de lado la visión atomista heredada de la física Newtoniana y que concibe a la sociedad compuesta de partes reales o conceptuales completamente independientes unas de otras y en el que el todo no es más que la suma de las partes.

Esa visión holística asume que el todo es superior o diferente a las partes, lo cual fue confirmado en el seno de la física y la química desde muchos años atrás. Por tanto se busca que haya la totalidad que es una propiedad inherente de los sistemas, es decir, que funcione como un todo inseparable y coherente, que todas sus partes se aborden en su interrelación de tal forma que un cambio en una de sus partes, provoca un cambio en todas las demás y en el sistema total. (En el todo organizacional).

El abordaje sistémico de las organizaciones conlleva la funcionalidad-disfuncionalidad de sus elementos, en este marco de ideas los sistemas devienen ágiles y oportunos en la medida en que aceptan su condición de ser componentes de un todo, siendo un todo por sí mismos. El intercambio de información surgido en las interrelaciones tendrá lugar en el espacio-tiempo en el que son requeridos para la supervivencia del sistema. Los desórdenes devienen potencialidad de organización en una dinámica de orden-desorden-organización gracias a la capacidad auto-eco-organizativa y autorregenerativa del sistema.

Existen rasgos fundamentales que caracterizan la sociedad moderna, uno de ellos es la interdependencia; las organizaciones, los sistemas tecnológicos y las personas inter-dependientes, su función esta ligada y es a la vez producto y productor de las funciones de los demás elementos y del sistema en general.

En estas circunstancias es evidente que la supervivencia de las organizaciones requiere de un rápido aprendizaje y una elevada disposición hacia la innovación por parte de los individuos y de las organizaciones, la falta de elementos o deficiencias para responder a estas condiciones se constituye en una amenaza directa para la relación armónica con el ambiente y para el funcionamiento interno del sistema. La construcción de las condiciones necesarias para el desarrollo y adaptación a las nuevas circunstancias se encamina hacia el mejoramiento en un contexto cambiante, complejo e interdependiente.

2.5.4 Procesualidad creadora

La Universidad del Quindío en su condición de sistema le asiste el reto de superar la concepción clásica de organización para adoptar nuevas lógicas que la quien en el horizonte de ser una institución que aprende y en consecuencia se adapta a las condiciones del entorno, pero una adaptación que no implica sumisión frente al entorno, sino una adaptación como extensión de la capacidad sistémica de auto-organizarse y auto-regenerarse para sobrevivir pero simultáneamente debe asumir su condición de agente de cambio, es decir que la adaptación debe apostarle al desarrollo de las potencialidades transformadoras del sistema sobres sus subsistemas pero también sobre el entorno.

Este aprendizaje puede facilitarse mediante el desempeño efectivo de los sujetos vivos, quienes constantemente deben mantener la capacidad de administrar el paradigma de la organización viva del presente y del devenir próximo, en el que las organizaciones marcarán su valor transformador de la energía intelectual desarrollada constantemente en el sentido epistemológico. El sistema organizacional y educativo ha de estar caracterizado por el diálogo constante, por la construcción colectiva de saberes.

Las unidades componentes del microsistema intelectual deberán afrontar el reto de pensar-se a modo de conjunto y ello implica poner en duda lo hasta ahora conocido, así como los modos y los procesos a través de los cuales se llegó al conocimiento y actuar presente. Han de situar-se ante la realidad de la cual son parte activa y observarla en toda su complejidad y multidimensionalidad; mirarse ellos mismos mirando esa realidad, construirla atendiendo no sólo los criterios racionalistas tradicionales, sino abriéndose a otros aspectos hasta ahora excluidos de las organizaciones, así como de la educación y de la ciencia.

Descentrándose de sí, del medio limitante, de los propios condicionamientos de la consciencia, los sujetos dialogantes deberán alcanzar los meta puntos de vista, miradores en lo alto para contemplar lo que ocurre en el mundo, tomar distancia sin distanciarse. Para ello, pueden estudiar e incorporar al conocimiento lo diferente, los futuros posibles, la diversidad y multiplicidad del conocimiento y los referentes históricos. Ello impulsará permanentemente la construcción de redes de conocimiento, donde no existan jerarquías, ni marcos de referencia privilegiados, en donde todo pueda ser puesto en duda y avanzar con pequeñas certezas hacia la construcción de lo incierto.

La Organización debe fundamentar una concepción de ser humano diferente a la que sustenta el sistema organizacional actual. Ha de considerar necesaria mente al ser humano como un ser multidimensional, es decir: psíquico, biológico, social, cultural, ecológico y espiritual, cuyo desenvolvimiento vital no se agota en los criterios de la racionalidad clásica, sino que los supera, incluyendo todo lo simbólico, mitológico y lo mágico, su esfera noológica.

El mundo se encuentra en medio de una revolución que suele ocurrir por determinados laxos de tiempo y en estos momentos prima la aldea global como movimiento o tendencia de los sujetos pensantes en el mundo, y primará una nueva era: la era del conocimiento. La Universidad tendrá que asumir una visión planetaria, sin olvidar su condición local.

La Universidad del Quindío, como organización, debe estar dispuesta a innovar, sólo se mantendrán las instituciones que aprenden y que se adaptan a partir de sus ser transformados. La monotonía produce instituciones estancadas, parcas, sin posibilidades de creación y en consecuencia sin posibilidades de ruptura y menos aún de regeneración, ya que este es un proceso que se da en el marco de las rupturas, las cuáles exigen del sistema su auto-regeneración.

Ahora bien, con mayor fuerza se hace necesario retomar la auto-organización, alimentada permanentemente con las nuevas condiciones de los sujetos vivos. Así mismo la Institución educativa tiene que asumir su condición de organismo vivo produciendo su propia auto-ordenación cada vez que su sistema lo requiera. La presencia constante del sujeto generador de los ajustes estructurales necesarios para hacer funcional todo el engranaje. Lo técnico-tecnológico habrá de incorporarse como soporte de las interrelaciones pero no como las interrelaciones mismas, en el horizonte de desarrollar la capacidad de construir, en forma continua, nuevas relaciones y nuevos patrones de comportamiento; sin olvidar que existen múltiples agentes involucrados dentro de la organización, que cumplen unas funciones específicas y coadyuvan en el engranaje dinamizando su procesos.

La información es un elemento relevante en las organizaciones, pero lo es más la comunicación, pues cuando esta emerge suelen generarse potencialidades

organizativas que se dan en y por la interacción, la reciprocidad, la puesta en común. A través de la comunicación en el trabajo es posible ejercitar posturas comprensivas (ponerse en el lugar del otro) y en este tipo de relaciones emerge la civilidad, la solidaridad que enriquece al sistema. En este contexto la comunicación es más que la sumatoria de la información que posee cada uno de los subsistemas de la institución, puesto que la comunicación (puesta en común) es construcción colectiva y permite simultáneamente construir colectividad.

Estas funciones se deben manejar como verdaderos subsistemas, que interrelacionadas dejan ver la organización como un todo, sin renunciar a su identidad ni a su individualidad, la cual está íntimamente relacionada con el vivenciar esas cualidades que fluyen al poner en pleno movimiento el ejercicio continuo de todas las actividades de los sujetos vivos que la componen. Al observar la organización también es interesante auscultar las condiciones de posibilidad para un desarrollo en plenitud de las potencialidades humanas.

La vivencia de la organización universitaria ha de estar alerta a las permutaciones temporo-espaciales que caracterizan los tiempos de hoy, porque al contemplar el panorama de la Universidad hay que pensar en el inevitable impulso del tiempo, en el que los laberínticos movimientos del azar, la incertidumbre y las visiones del devenir, dejan marcas y transformaciones institucionales e individuales puesto que de algún modo el tiempo afecta a la identidad en su prolongado y desprevenido transcurrir en las organizaciones, dejando huellas abiertas a posibilidades y huellas cerradas en sí mismas que devienen inmutables.

La relación simbiótica del cuerpo de un ser y el organismo habrá de incorporarse en las construcciones teóricas sobre organización. Para ello, es necesario contar con una estructura flexible, fuerte pero cambiante que la aleje del paquidermismo que caracteriza las estructuras organizacionales actuales de modo tal que sean estructuras, ágiles y livianas pero con la fortaleza para integrar en su trasegar innovaciones, para evolucionar de conformidad con el medio y con su interioridad ya que las condiciones internas también marcan la forma de ser y hacer, de reaccionar en los diferentes estadios de desarrollo que van sufriendo los organismos educacionales...

Es necesario prender la chispa emergente y sostenible para la actuación de los nuevos sujetos con perfiles acordes a una nueva época, que es factor primordial en la construcción de esa respuesta bastante acelerada que debe darse cada vez que la Universidad se sienta presionada por las fuerzas tanto internas como externas que se encuentran latentes en su entorno mediato (regional) y lejano (Internacional). La Universidad sufre constantemente transformaciones al transcurrir del tiempo, así mismo los sujetos se transforman y los sujetos son las partes esenciales que constituyen la sociedad, que es el resultado de la sumatoria de cualidades aportadas por cada uno de los sujetos vivos, los cuales al actuar conjuntamente, van dando origen a diferentes formas innovadoras de

comportamientos creando ambientes diversos en cuanto a sus relaciones con los demás sujetos se refiere. Provocando otras orientaciones que fluyen, de los tan nombrados aspectos sociales que se generan a medida que se dan las acciones, interacciones y retroacciones producidas por los mismos sujetos que la conforman.

Juega un papel vital la utilización del concepto expresado por Morín: el principio hologramático, para abordar la relación sociedad -cultura, al plantear que cada individuo- sujeto es elemento constitutivo de la sociedad como parte integral de la misma, igualmente estos mismos elementos son el componente esencial para construir el concepto de cultura, puesto que cada individuo es poseedor del todo y de la parte. Por otro lado el todo no es comprensible sin las partes, esta relación dialógica es la columna vertebral para auto-construir el todo y la parte.

Este pensamiento ascendente, descendente, permanente, articulador, desarticulador, que no se queda fijo sino que siempre está en movimiento, facilita el proceso de construcción de alternativas innovadoras en los campos de conocimiento. Es necesario continuar en el ejercicio de la movilidad de pensamiento para dar paso a nuevas creaciones, a nuevas opciones que alimentan la condición de inacabamiento del sujeto.

Esta andadura demarcada por el paradigma de la complejidad, conduce a la exploración de otros causes conocidos / desconocidos en donde el sujeto vivo se sumerge en el mundo del concepto, para tratar de elucidar otras urgencias de la vida humana. Esta emergencia del pensar muestra otras formas de utilizar la lógica, teniendo en cuenta que aquí el término complejidad no se refiere a la complicación, sino que hace referencia a un principio de identidad complejo útil para comprender la realidad desde la lógica de la articulación de lo fragmentado, mediante el uso de un pensamiento creativo, es decir desde las otras formas de pensar que habitan el sujeto pero que se ven minimizadas desde la lógica de la racionalidad.

No se trata desde luego de restar importancia a la lógica tradicional, sino de devolverle su sitio a otros modos de pensar igualmente válidos en el marco de un principio dialógico desde el que se gesta lo alternativo, el llamado espacio intelectual de la conceptualización compleja. Con este modo de conceptuar se viabiliza el manejo hermenéutico de la realidad y la emergencia del sujeto vivo; cambiante que fluye en un marco dinámico en la creación de nuevos referentes conceptuales y lingüísticos para expresar esas realidades articuladas.

La movilidad multidireccional se orienta hacia el sistema/ organización universitaria. Refiriendo el término a organización viva, porque dentro de la organización universitaria contemporánea hay actividad, movimiento, interrelaciones y genera un sistema organizado. Por lo tanto es conveniente pensar mediante la utilización de macroconceptos, para continuar reflexionando en

la organización como un concepto natural evolucionado hasta llegar al planteamiento de la coorganización de la institución educativa como una organización política, económica, social y cultural basada en la interacción permanente y que puede ser vista como la revolución natural del sistema de grandes instituciones universitarias de la región.

Con la utilización de este pensamiento generativo se pretende abordar el macroconcepto institución, como la resultante de interrelaciones entre el sujeto vivo, que habita dentro y fuera de ella. No es viable pensar el macroconcepto sujeto vivo / especie / sociedad / cultura, reducido a relaciones simples de causa - efecto, porque el sujeto vivo es producto y productor de grandes transformaciones dialógicas entre su identidad y la identidad del entorno institucional, social y cultural, de ahí que el sujeto sea poseedor de una identidad compleja, ya que el sujeto no se moviliza en su esfera puramente racional, ni solamente en el nivel biológico, social o psicológico. Ya que como ser humano emerge a partir de la dialógica y de recursividad entre cada uno de estos niveles indistintamente.

Retomando nuevamente el macroconcepto institución, es posible afirmar que es un producto emergente a partir de las relaciones organizacionales entre los sujetos que la componen y al mismo tiempo, por retroacción, la institución co-produce a los sujetos que de ahora en adelante son sujetos institucionales. Cuando se trata de hacer referencia al sujeto en uno sólo de estos niveles, no sólo se disuelve la complejidad del sujeto, sino también el ser del hombre al cual se hace referencia, o sea que se caería nuevamente en el paradigma de la simplificación.

Por tanto se reafirma que el pensar en forma compleja se expresa en un bucle dinámico que transita de la simplificación a la complejización y viceversa, la simplificación es un momento de una dinámica constructora y retroactiva que va de la parte al todo y del todo a la parte. Esta complejidad conceptual, relacional y articuladora es siempre necesaria cuando se relaciona con el sujeto vivo, “ya que el sujeto es un producto singular de la evolución biológica que se autoproduce en su propia historia; la naturaleza no es una imagen de poeta, es la realidad ecológica misma, la de nuestro planeta tierra...¹⁸”

¹⁸ Edgar Morín pag 208

Cuenca bibliográfica ampliada

1. Capra f, la Trama de la Vida. Editorial Anagrama. Barcelona.
2. Capra Fritjof. La Trama de la Vida Editorial Anagrama. Barcelona
3. CHIAVENATO Idalberto. Administración Teoría, Proceso, Práctica, Mc Graw Hill. 2001.
4. Fayad H, Jaime A. Del caos al pensamiento. Epistemología arqueológica. Universidad del Valle. Santiago de Cali. Septiembre de 2001.
5. Gutiérrez G. Martha Cecilia. y otros. Desarrollo Humano Compromiso de Todos. Centro de publicaciones Universidad de Manizales, Segunda edición 2002.
6. Jorge Ares Pons, Gaceta Universitaria, año3, No. 2/3, Noviembre- diciembre de 1989.
7. Memorias primer congreso Internacional de Pensamiento Complejo. Tomo II. Bogotá Colombia.
8. MORÍN Edgar. El método II. La Vida de la Vida. Ediciones Cátedra S.A. 1980.
9. MORÍN, Edgar. El Método III. El conocimiento del conocimiento. Tercera Edición. Madrid: Ediciones Cátedra, S.A., 1999.

ANEXOS

1. ENTREVISTA

PREGUNTAS:

1. ¿QUÉ ENTIENDE POR SER HUMANO?
2. ¿QUÉ IMPORTANCIA TIENE EL SER HUMANO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN?
3. ¿QUÉ ENTIENDE POR ADMINISTRACIÓN?
4. ¿CONOCE LOS LINEAMIENTOS DE LA ALTA DIRECCIÓN RESPECTO de LA ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD?
5. ¿ QUÉ CONCEPTO TIENE DE LA ORGANIZACIÓN ACADÉMICA EN LA UNIVERSIDAD?
6. ¿QUÉ ES UN SISTEMA? ¿Y COMO OPERA EN LA UNIVERSIDAD?

**MAESTRIA EN EDUCACION. DOCENCIA
UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO Y MANIZALES**

ENCUESTA PARA :

FAVOR DILIGENCIAR EL PRESENTE CUESTIONARIO CON EL FIN DE RECOLECTAR LA INFORMACIÓN NECESARIA QUE SERVIRÁ DE SOPORTE AL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN LA MAESTRÍA EN EDUCACIÓN DOCENCIA.

PREGUNTAS:

1. ¿Cuáles de las siguientes características del ser humano considera Usted las tres (3) más importantes? Marque con una equis

a) Sentido de pertenencia b) Responsabilidad c) Amabilidad d) Compromiso

2. ¿Con qué términos se identifica al ser humano dentro de la organización Universitaria? Seleccione dos.

a) Persona b) Trabajador c) Funcionario d) Empleado e) individuo

3) ¿Qué puesto de preferencia ocupa el ser humano dentro de toda la organización universitaria? Seleccione uno.

a) Primero b) Segundo c) Tercero d) Cuarto e) Quinto

4. ¿Considera que la Universidad del Quindío está bien administrada?

a) SI b) NO

¿Por qué? :

5. Dependiendo del trato que las directivas de la Universidad dan a sus colaboradores y la forma como se toman las decisiones, se dice que la institución tiene un estilo de dirección:

a) Democrático – Participativo b) Autocrático c) Dejar hacer – dejar pasar

6. ¿Cuándo necesita que lo atiendan en las dependencias, cómo ha sido la atención de los funcionarios?

a) Buena b) Regular c) Mala ¿Por qué?... .

7) ¿Considera que la organización académica está a la altura de las demás Universidades de la región? a) SI b) NO ¿Por qué? _____

..

8. ¿La organización académica responde a las expectativas y necesidades de la Sociedad?

a) SI b) NO ¿Por qué?...

9. Para que las empresas cambien y estén acordes con la época contemporánea, se requiere que el ser humano cambie de actitud. ¿Estaría dispuesto a apoyar el cambio según las nuevas tendencias y necesidades de la sociedad?

a) SI b) NO ¿Por qué?...

10. ¿Cuáles de las siguientes actitudes estaría dispuesto a asumir para contribuir al cambio de la institución para adaptarla a la época contemporánea?

Valore de 1 a 5 según orden de importancia, siendo 1 el más importante.

a) Participar en todas las actividades y proyectos que contribuyen a mejorar la institución.

b) Gestar acciones de cambio en su puesto de trabajo que repercutan en otras dependencias o áreas.

c) Valorar y auto controlar su gestión como aporte valioso en la institución.

11. ¿Considera que la Universidad maneja sus procesos sistematizados?

a) SI b) NO ¿Por qué?....

12. ¿Considera que las nuevas tecnologías ayudan a la academia a mejorar el aprendizaje?

a) SI b) NO ¿Por qué?.....

13. ¿Cómo funcionario de la institución son tenidos en cuenta para ascender y ocupar las vacantes?

A) SI b) NO.

14) ¿Recibe capacitación permanente para mejorar su desempeño?

a) SI b) NO

15. ¿Ha tenido reconocimientos por la labor que realiza en la Institución?

a) SI b) NO.

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN. DOCENCIA

INFORMACIÓN GENERAL DE INVESTIGACION

Título	EMERGENCIA Y POSICIONAMIENTO DEL SUJETO VIVO EN LA ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA CONTEMPORÁNEA
Investigador Principal	HERNANDO CANO VARGAS
Nombre del Grupo Investigador	
Clasificación del Grupo en Colciencias	
Línea de Investigación	
Área de Conocimiento	ADMINISTRACIÓN – ACADEMIA
Fecha de Iniciación	Febrero de 2006
Fecha de Finalización	Diciembre de 2007
Lugar de ejecución del proyecto	UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
Tipo de Proyecto	ESTUDIO DE CASO- UNIVERSIDAD DEL QUINDIO

RESUMEN EJECUTIVO

El mundo y las organizaciones universitarias evolucionan permanentemente trayendo consigo grandes desafíos al pensamiento y demandando al ser humano el desarrollo de nuevas y diferentes racionalidades que le permitan realizar comprensiones más cercanas de su entorno. Las universidades, como organizaciones que son, no están ajenas a esta situación, razón por la cual se ven abocadas a redimensionar las estructuras de conocimiento en las cuales se apoyan hecho que deviene igualmente en un repensar el modo como establece sus relaciones con las comunidades y el rol que desempeña el sujeto vivo como eje integrador del accionar organizacional.

El presente abordaje se ubica en torno a las condiciones que hacen posible que el Sujeto Vivo surja dentro de su ámbito de sentido para generar innovaciones en la relación Administración y Academia dentro del sistema que constituye la Universidad del Quindío. La Universidad se entiende entonces como sistema interdependiente con la sociedad, y en su condición de sistema, como organización viva donde interactúan de forma sistémica diversas instancias como la de control interno, campo de estudio de la presente investigación.

La Universidad del Quindío como escenario propio es punto de apoyo para generar la pregunta orientadora que encausó esta ruta de conocimiento: ¿Cuáles

son las comprensiones de la emergencia del Sujeto Vivo en una organización universitaria contemporánea?. Dicha ruta hizo emerger parajes que posibilitaron nuevos tránsitos como el abordaje de la administración, la organización académica y el sistema; parajes que fueron resignificados en la andadura del presente trabajo pero también históricamente por aquellos autores que en algún momento hicieron su apuesta por comprenderlos.

PALABRAS CLAVES

ADMINISTRACIÓN, ORGANIZACIÓN, SUJETO VIVO, ORGANIZACIÓN VIVA

Principales resultados académicos derivados del proyecto:

Desde la perspectiva compleja se aborda la emergencia de un sujeto objetivo, es decir independientemente de que el sujeto esté considerando un objeto de estudio no renuncia a su condición de sujeto ni deja de comprenderse como tal en el proceso de conocimiento.

En este orden de ideas se hace necesario abordar la compartimentación individuo /sujeto en el horizonte de comprender la emergencia del sujeto en la organización, partiendo de que se es individuo en calidad biológica, es decir como perteneciente a una especie y se es sujeto en calidad social-institucional, no obstante el sujeto es una cualidad que emerge de la reflexión que el individuo hace sobre sí mismo.

De acuerdo con Morin el sujeto emerge a partir de tres principios: El principio de identidad: se fundamenta en el proceso de autorreferencia es decir en la diferenciación que hace el sujeto entre el sí y el no- sí. La identidad por tanto es algo propio, inajenable pero que paradójicamente emerge con relación a lo externo.

1. El principio de unidad del Yo: el cual está relacionado con la capacidad del individuo de reconocerse a pesar de los cambios en su corporeidad.
2. El principio de intercomunicación con los semejantes: a partir de la intersubjetividad cada individuo construye y reconstruye su identidad, establece similitudes y diferencias con el otro.
3. En consecuencia la emergencia del sujeto en la organización se da en presencia de lo externo, lo cual implica asumir al otro como otro yo, en una relación en la que el rol deja de ser esencial para dar vía a la relación rostro a rostro.

Esta emergencia se da igualmente con base a una identidad individual-institucional, desde la cual se comprende la institución como parte integral de la totalidad del sujeto, la organización se incorpora como parte de su corporeidad en un contexto de implicación- interconexión, la institución fundamenta la identidad individual así como cada individuo fundamenta la identidad institucional.

De otra parte la emergencia del sujeto se fundamenta en lo social colectivo, en este sentido la institución deviene en un espacio para el encuentro, en otros términos, el sujeto se legitima y revitaliza a partir de la Inter. /subjetividad.

Así comprendidas las instituciones constituyen espacios integradores y potenciadores del desarrollo humano.

A tono con lo planteado, surge una articulación no menos importante como es la relación entre lo intelectual y lo comprensivo, cuyo fundamento se encuentra en la compartimentación cerebro/espíritu. El cerebro concebido clásicamente como lo objetual, limitado a las neurociencias, Abordado principalmente desde el materialismo a partir del cual lo espiritual es considerado como una emanación del cerebro.

El espíritu, tradicionalmente concebido como lo subjetivo limitado a la psicociencias, abordado principalmente por el espiritualismo, y desde el cual el cerebro se encuentra subordinado a la voluntad del espíritu.

Desde la complejidad el cerebro no sólo es órgano sino también organización, por tanto se dinamiza a partir del intercambio con lo externo, incluido lo inmaterial, es decir como el organismo material incorpora la organización inmaterial, las ideas, los pensamientos, los mitos. El espíritu por su parte cobra un carácter sustancial al emerger de algo material y retroactúa sobre esa materialidad que lo produce, las ideas retroactúan sobre lo que hacemos y somos.

En este orden de ideas la corporeidad comporta la organización, en una interacción entre las esferas subjetivas y objetivas que habitan en cada INDIVIDUO. La dimensión objetiva es requisito para la emergencia del sujeto institucional (con sus conocimientos técnicos, su rol Etc.), la dimensión subjetiva en cambio es condición previa en la construcción de relaciones más humanas.

En consecuencia es prerequisite el establecimiento de una relación dialógica entre objetividad y subjetividad que pueda fundamentar la identidad integral del individuo en la medida en que el sujeto no renuncia a ninguna de sus esferas independientemente del rol ejercido.

Por tanto las organizaciones se tornan en colectividades generadoras y gestadoras de proyectos que le apuestan a una existencia vital humanizada y que potencie nuevos sentidos, esto implica un progreso de auto-transformación en el que se desarrolle una conciencia problematizadora y crítica que fundamente los procesos de cambio inherentes a las instituciones.

Las instituciones son espacios integradores y potenciadores del desarrollo humano, concebido en forma ampliada, compleja, abierta, no como una etapa o estado sino como una forma emergente de potenciación de la condición humana.

Fundamentar nuevas formas de dialogo entre sujeto e institución que reemplacen la racionalidad utilitarista y antropocéntrica que caracteriza las teorías organizacionales.

La emergencia y posicionamiento del sujeto vivo en la organización universitaria contemporánea implica: Una organización como espacio generador de condiciones para una participación individual, colectiva, institucional, autónoma, basada en la construcción de condiciones de civilidad a partir de las cuales, cada individuo-sujeto, establezca un contrato con la organización, a la vez que legitima un contrato consigo mismo y se hace responsable de sus propios desarrollos.

Construir nuevas finalidades es transgredir los paradigmas, asumir decididamente la condición de no ser todavía, que caracteriza lo humano y la historicidad institucional, en el marco de esta propuesta la conciencia histórica deja de ser un anclaje al pasado y deviene en movimiento abierto al sentido potenciador desde diferentes perspectivas y horizontes de posibilidad.

La administración se piensa entonces desde esa condición activa como el pilotaje que requieren las instituciones en esa construcción y reconstrucción continúa de las finalidades organizacionales, en el marco de la relación entre incertidumbre y potencia del sujeto.

RESUMEN ANALITICO EN EDUCACION (RAE)

Titulo:	Emergencia y posicionamiento del sujeto vivo en la organización universitaria contemporánea
Autor(a):	Hernando Cano Vargas
Lugar:	Armenia – Quindío, Colombia
Año:	2008
Paginas	85
Anexos:	3

PALABRAS CLAVES:
Administración, Organización, Sujeto Vivo

DESCRIPCION:

El mundo y las organizaciones universitarias evolucionan permanentemente, trayendo consigo grandes desafíos al pensamiento demandando al ser humano el desarrollo de nuevas y diferentes racionalidades que le permitan realizar comprensiones más cercanas de su entorno. Las universidades, como organizaciones que son, no están ajenas a esta situación, razón por la cual se ven abocadas a redimensionar las estructuras de conocimiento en las cuales se apoyan; hecho que deviene igualmente en un repensar el modo como establece sus relaciones con las comunidades y el rol que desempeña el sujeto vivo como eje integrador del accionar organizacional.

El presente abordaje se ubica en torno a las condiciones que hacen posible que el Sujeto Vivo surja dentro de su ámbito de sentido para generar innovaciones en la relación Administración y Academia dentro del sistema que constituye la Universidad del Quindío. La Universidad se entiende entonces como sistema interdependiente con la sociedad, y en su condición de sistema, como organización viva donde interactúan de forma sistémica diversas instancias como la de control interno, campo de estudio de la presente investigación.

La Universidad del Quindío como escenario propio es punto de apoyo para generar la pregunta orientadora que encausó esta ruta de conocimiento: ¿Cuáles son las comprensiones de la emergencia del Sujeto Vivo en una organización universitaria contemporánea? Dicha ruta hizo emerger parajes que posibilitaron nuevos tránsitos como el abordaje de la administración, la

organización académica y el sistema; parajes que fueron resignificados en la andadura del presente trabajo pero también históricamente por aquellos autores que en algún momento hicieron su apuesta por comprenderlos.

La emergencia y posicionamiento del sujeto vivo en la organización universitaria contemporánea implica: Una organización como espacio generador de condiciones para una participación individual, colectiva, institucional, autónoma, basada en la construcción de condiciones de civilidad a partir de las cuales, cada individuo-sujeto, establezca un contrato con la organización, a la vez que legitima un contrato consigo mismo y se hace responsable de sus propios desarrollos.

Construir nuevas finalidades es transgredir los paradigmas, asumir decididamente la condición de no ser todavía, que caracteriza lo humano y la historicidad institucional, en el marco de esta propuesta la conciencia histórica deja de ser un anclaje al pasado y deviene en movimiento abierto al sentido potenciador desde diferentes perspectivas y horizontes de posibilidad.

La administración se piensa entonces desde esa condición activa como el pilotaje que requieren las instituciones en esa construcción y reconstrucción continúa de las finalidades organizacionales, en el marco de la relación entre incertidumbre y potencia del sujeto.

FUENTES:

Cuenca bibliográfica ampliada

10. Capra f, la Trama de la Vida. Editorial Anagrama. Barcelona.
11. Capra Fritjof. La Trama de la Vida Editorial Anagrama. Barcelona
12. CHIAVENATO Idalberto. Administración Teoría, Proceso, Práctica, Mc Graw Hill. 2001.
13. Fayad H, Jaime A. Del caos al pensamiento. Epistemología arqueológica. Universidad del Valle. Santiago de Cali. Septiembre de 2001.
14. Gutiérrez G. Martha Cecilia. y otros. Desarrollo Humano Compromiso de Todos. Centro de publicaciones Universidad de Manizales, Segunda edición 2002.
15. Jorge Ares Pons, Gaceta Universitaria, año3, No. 2/3, Noviembre- diciembre de 1989.
16. Memorias primer congreso Internacional de Pensamiento Complejo. Tomo II. Bogotá Colombia.
17. MORÍN Edgar. El método II. La Vida de la Vida. Ediciones Cátedra S.A. 1980.
- MORÍN, Edgar. El Método III. El conocimiento del conocimiento. Tercera Edición. Madrid: Ediciones Cátedra, S.A., 1999.

CONTENIDO:		
Contenido	Tabla de contenido	pág.
Agradecimientos		
Abstrac		
De las razones		
Primer paraje		
1. Horizonte de conocimiento		
1.1 Método		
1.9 Voces de los sujetos actores		
1.10 Puesta en escena		
1.11 Lecturas comprensivas		
1.12 La organización como sistema		
1.13 Recolección de voces		
1.13.1 Voces de funcionarios de la Oficina de Control Interno		
1.13.2 Revisión documental		
1.14 Perspectiva teórica		
1.14.1 Administración, organización, ser humano y sistema		
1.14.2 Lectura histórica de la administración, organización, ser humano y sistema		
1.15 Contrastación de los aportes		
Segundo Paraje		
2. La noción del sujeto vivo		
2.1 Noción de individuo-sujeto		
2.2 La organización viva		
2.3 Interrogante radical		
2.4 Autocolocación de los sujetos en los escenarios sociales.		
2.5 Movimientos en el sujeto vivo investigador		
2.5.1 Incorporación de la creación		
2.5.2 Dimensión crítica, sistémica y propositiva		
2.5.3 Sujeto en colateralidad escénica		
2.5.4 Procesualidad creadora		
3. Cuenca bibliográfica ampliada.		
Anexos		
3. Entrevista		
4. Encuestas		

METODOLOGIA:

Por ser un abordaje realizado desde la perspectiva compleja, es un trabajo que no se enmarca en lo que el pensamiento científico denomina “metodología” sino que supera este concepto e intenta instaurar un “método”.

La presente ruta de conocimiento parte del abordaje de la administración y la academia desde la profundización en administración, organización academia, ser humano y sistemas, en el horizonte de nuevas construcciones asumidas, no como verdades absolutas, sino como fronteras en la búsqueda de nuevos interrogantes en un camino trazado por lo incierto e itinerante de los límites que implica pensar en una perspectiva cognoscitiva que no se restringe a lo estable y regulado, que acepta decididamente la ambigüedad, lo contingente y lo azaroso del conocimiento, del control y de las acciones humanas.

Por lo que le apuesta no al seguimiento de rutas ya trazadas, sino a la creación de nuevas rutas y nuevas formas de transitar.

CONCLUSIONES:

- § Las organizaciones se tornan en colectividades generadoras y gestadoras de pro-yectos que le apuestan a una existencia vital humanizada y que potencie nuevos sentidos, que construya posibilidades de creación de nuevas realidades, esto implica un proceso de auto-transformación en el que se desarrolle una conciencia problematizadora y crítica que fundamente los procesos de cambio inherentes a las instituciones.
- § Liberar las instituciones del marco regularizado y de su sino determinista, es recuperar la condición constructora del sujeto y de las colectividades, puesto que ya no se enfrentan a una realidad invariable e irrefutable sino a una realidad en permanente construcción. Devolviéndole al sujeto y a la Institución un lugar activo en el devenir histórico.
- § Reivindicar la condición gestante del sujeto y de la institución implica superar las comprensiones estáticas y aceptar el desafío que conlleva asumir el carácter siempre dinámico de las construcciones humanas.
- § Hablar del sujeto institucional no es reducirlo al *homo faber*, es realizar el tránsito hacia la comprensión del ser en su totalidad, es decir, el *homo faber* pero también el *homo sapiens*, el *homo civilis* y el *homo demens*. Un sujeto que hace, que piensa, que siente y que vive en su condición de humanidad y en el despliegue de todas sus facultades.
- § Las instituciones se abordan en este sentido, como realidad inagotable, constituyente y constitutiva, en el marco de las cuales se dan interrelaciones humanas que se resisten a la tendencia de tecnologizar y cientifizar la humanidad y se reestablece en la necesidad de humanizar la tecnología y la ciencia.