



NARRATIVAS AUTOBIOGRÁFICAS COMO DISPOSITIVOS DE CAMBIO DE UN SISTEMA SOCIAL EN UN CONTEXTO LABORAL

Una intervención desde la consultoría sistémica

Resumen

Se presenta en el artículo, las reflexiones y comprensiones producto de un proyecto de intervención de un equipo de trabajo, constituido como sistema en un contexto laboral, desafiado por las demandas del complejo entorno político, económico, social, ambiental, académico y jurídico; telón sobre el cual se trazan los lineamientos para la educación superior de los futuros abogados, administradores del sistema de justicia que construye sociedad.

La narrativa, como dispositivo facilitador de la renovación de las pautas de comunicación del equipo y del despliegue de sus potencialidades de innovación, teje las realidades internas y contextuales del sistema para proponer una ruta de transformación de éste, comprendido como el sistema protagonista del proceso.

Palabras clave

Sistema. Entorno. Narrativas. Autorreferencia. Autopoiesis. Límites

Summary

It is presented in the article, the reflections and compressions product of an intervention project of a work team, constituted as a system in a labor context, challenged by the demands of the complex political, economic, social, environmental, academic and legal environment; curtain on which the guidelines for the higher education of future lawyers, administrators of the justice system that builds society are drawn.

The narrative, as a facilitating device for the renewal of the communication patterns of the team and the deployment of its innovation potential, weaves the internal and contextual realities of the system to propose a transformation path for the system, understood as the main system of the process.

Keywords:

system, environment, narratives, self-reference, autopoiesis, limits

Diana Marcela Serna Londoño
Psicóloga

Especialización en Psicoterapia y Consultoría Sistémica

NARRATIVAS AUTOBIOGRÁFICAS COMO DISPOSITIVOS DE CAMBIO DE UN SISTEMA SOCIAL EN UN CONTEXTO LABORAL

Contextualización:

El presente artículo hace parte del proceso de sistematización de la experiencia obtenida al intervenir el clima laboral, por medio del modelo sistémico de consultoría, de un equipo de trabajo en el marco de una institución de educación superior en la ciudad de Manizales.

Este equipo de trabajo, constituido por personas de niveles profesionales, con formación post gradual, conforman el comité a cargo de reflexionar y promover decisiones y acciones para la renovación curricular del programa de pregrado en Derecho.

Bajo el liderazgo de la decanatura de Ciencias Jurídicas, este equipo de trabajo ha venido desarrollando en los últimos 5 años, esfuerzos para promover cambios en la “forma de pensarse y de hacer”, en el marco del plan curricular, de sus prácticas pedagógicas, didácticas y metodológicas.

Al momento de iniciar la consultoría, se reconoce un equipo en condiciones de tensión, falta de credibilidad en el proceso, bajos niveles de avance en la reflexión y confusión con relación al método y objetivos de trabajo que se viene promoviendo para alcanzar los resultados esperados. Estas condiciones, configuran el clima laboral y son evidencia de la historia de aprendizajes colectivos con relación a los procesos de cambio y afrontamiento de desafíos de transformación; fenómeno comprendido desde la consultoría sistémica como la historicidad del sistema social y el aprendizaje de las pautas interaccionales y comunicativas y las formas de poiesis del mismo, en línea con las afirmaciones de Luhmann en su teoría de los sistemas sociales.

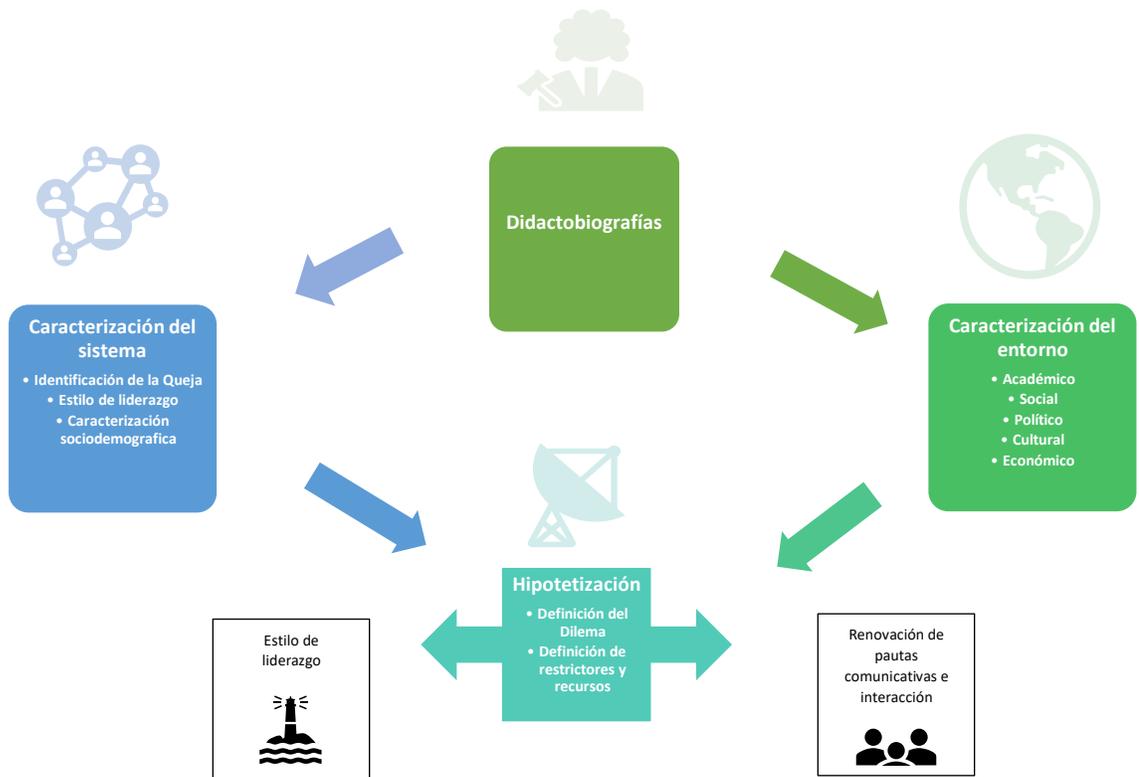
En este estado de las cosas, la implementación de una estrategia develadora de las pautas comunicativas y relacionales, planteada por esta consultoría como objetivo de la intervención, trasciende la “queja” expresada en forma de necesidad, por parte de los líderes del proceso de renovación curricular, de acompañar a los integrantes en la “reacciones emocionales” generadas por la construcción y presentación de las “didactobiografías”; dispositivo didáctico para promover la reconstrucción de la historia de la Facultad con perspectiva humana.

Este dispositivo es comprendido desde la mirada sistémica, como uno de los recursos del sistema para resolver el entramado dilema al que se enfrenta, al experimentar las tensiones internas y las presiones provocadas por el entorno; por tanto, la estrategia definida para promover el cambio, amplifica este recurso asumiéndolo como facilitador para la construcción de una visión compartida cohesionadora del equipo; partiendo del reconocimiento y valoración del maestro en su devenir como ser humano, pilar y eje de la construcción de un modelo curricular innovador basado en las potencialidades, experiencias y construidos en la historia de las personas, profesionales, equipos y colectividades vinculados durante 43 años de existencia del programa.

Desarrollo:

Durante el proceso de consultoría, se pueden definir 5 etapas de desarrollo, partiendo por identificar la “queja” o necesidad percibida por los líderes del equipo; caracterizar el sistema desde su estructura y componentes, potencialidades, restrictores, pautas comunicativas e interaccionales y esfuerzos de solución; comprender el entorno analizando los factores contextuales estímulo del cambio; impulsar el desarrollo de un estilo de liderazgo con una mirada sistémica del proceso y promover intentos novedosos de comunicación e interacción al interior del sistema y de éste con el entorno asegurando el desarrollo de nuevas “formas” de organización que hagan sostenible el cambio.

Representación gráfica de la metodología de abordaje



Este planteamiento metodológico, encuentra su origen epistémico en la teoría de sistemas con clausura operacional o sistemas cerrados expuesta por Niklas Luhmann en su obra Teoría general de los sistemas, lineamientos para una teoría general (1984); en contraposición a las posturas de Ludwig von Bertalanffy, en su teoría general de los sistemas, teoría desarrollo y aplicaciones (1968), las cuales establecen la apertura de los sistemas y la comprensión de las realidades sociales desde una perspectiva de sistemas abiertos.

Por lo anterior, el trabajo desarrollado en el marco de la consultoría, es un esfuerzo por lograr una reflexión ordenada y sistemática, capaz de establecer los “límites” escultores de la identidad del

sistema foco de observación de la misma, pues como afirma Luhmann (1984; pag. 13) *“el mundo, como infinitud inobservable, es cortado por una línea divisoria: de un lado se encuentra el sistema y el otro debe ser considerado como su entorno”*. Tomando como proceso protagónico la observación de dichos límites, emerge en este proceso, la identidad del sistema y en las respectivas tensiones, las alternativas de cambio que este requiere.

Se comprende así, una perspectiva que ha sustituido la diferencia entre el todo y las partes, por diferencia entre sistema y entorno (Luhmann, pag. 31), por lo tanto, el sistema en observación es más que la suma de las didactobiografías de los individuos que componen al equipo de trabajo (presentes y pasados) en 43 años de existencia del programa de Derecho. El sistema es el conjunto de las *“operaciones propias”* es decir, para el presente análisis, la organización es comprendida como un sistema clausurado en su operación, el cual, para Luhmann (1984), *“ya no será entendido como objeto, sino fundamentalmente como operaciones”* o maneras de producción de la identidad a partir de procesos de reorganización internos, estimulados por factores tanto propios como del entorno.

El uso de dispositivos, como la construcción y socialización de las biografías de los individuos, al interior del equipo de trabajo, como narrativas de las trayectorias vitales de los integrantes del equipo, juega un papel fundamental en el reconocimiento de las condiciones y características de dichas operaciones propias del sistema y favorecen la observación y tal vez, develación de las interacciones (puntos de contacto, y sentidos) del sistema con el entorno.

Las narrativas como relatos del transcurso de las experiencias vitales, como afirma J. Bruner (1998) *“se ocupan de las acciones e intenciones humana y de las vicisitudes que ocurren en el transcurso de una vida. Sitúa los acontecimientos y las experiencias en el tiempo y en el espacio. La narrativa se ocupa de la condición humana, de cómo las personas se viven la vida”*.

Como narrativas, las didactobiografías favorecen la descripción del sistema, al crear espacios para reconocer las temporalidades y espacialidades que unen a las personas del equipo de trabajo, amplificando los esfuerzos que éste ha hecho, en su historia para lograr la diferenciación de su entorno.

Además, al situar espacial y temporalmente los acontecimientos vitales, que llevan a los integrantes del equipo, a emprender caminos como del Derecho y a vincular su profesión al ejercicio de la docencia universitaria; este dispositivo narrativo, traza líneas de conexión con las condiciones que configuran dicho entorno, al develar en las historias de las personas, las características y condiciones que han estimulado momentos de tensión y de transformación en sus vidas tanto personales como profesionales, tejiéndose así la historicidad de sucesos que al ser leídos desde el paradigma de los sistemas, se han convertido en las fuerzas promotoras de transformaciones.

Como dispositivos contextualizados histórica y espacialmente, este tipo de narrativas permite la emergencia de los acontecimientos regionales, nacionales e internacionales desde la perspectiva de una persona que ha venido construyendo su trayectoria de vida desde la mirada de lo justo, la justicia y el derecho; acontecimientos no sólo pasados, sino también presentes, constituyentes de las condiciones del entorno del sistema mismo.

Como ya se ha mencionado, es en los límites sistema/entorno que se delimita y construye la identidad del sistema; siendo posible esta observación sólo en los momentos en los que se experimentan tensiones de los mismos límites, causantes de dilemas orientadas a la adaptación y la reorganización.

Con este enfoque, para el equipo responsable de la renovación curricular del programa de Derecho, los dilemas a los que se ve enfrentado están relacionados con las demandas cambiantes de los contextos académico, político, jurídico, social y económico tanto a nivel local, regional y nacional;

siendo aspectos estimulantes de incomodidad e “irritación” en su interior y por ende, impulsores para emprender intentos de construcción de nuevas formas de organización.

Dichos dilemas y la necesidad de autoorganización novedosa, surgen como consecuencia de las transformaciones sociales y las dinámicas inherentes a dichas transformaciones, en este caso, las demandas de una sociedad actual en la que el derecho es tensado por los dilemas y transformaciones propias de la disciplina , generando a su vez las consecuentes dinámicas de presión sobre los escenarios formativos de los profesionales y a su vez sobre las estructuras sociales en el mundo académico responsable de la formación del abogado.

El entorno social e institucional, es generador de nuevas expectativas, experiencias y demandas de los grupos poblacionales y de los modelos educativos, jurídicos y administrativos desde el nivel nacional, asociadas a mayores niveles de comprensión de sus realidades y de calidad de las estructuras jurídicas, para las cuales trabaja como sistema educativo, el sistema foco de este análisis. Así, el contexto social que permitió el nacimiento de éste, presiona ahora su sobrevivencia exigiéndole renovarse o desaparecer.

La autorreferencia es clave para el cambio del sistema, y ésta como afirma Luhmann (1984, pag. 33) *“sólo es posible en el marco de un entorno, como correlato necesario para las operaciones autorreferenciales”*. Elemento clave para el desarrollo de la consultoría, es el reconocimiento de la autonomía del propio sistema para modificar su nivel de observación de los límites y ampliarlos, para definir el foco y centro de su observación de aquello que definirá como entorno y por ende, para transformarse.

Las narrativas didactobiográficas, favorecen la autorreferenciación, pues desde los postulados de Luhmann (1984, pag. 33), *“para hacer posible, los sistemas tienen que producir y utilizar la descripción de sí mismos”*.

Conclusiones y recomendaciones:

La consultoría sistémica usando las narrativas autobiográficas reconoce el principio de autonomía del sistema, pues crea escenarios para la autoreferenciación y *“ todo lo realmente importante que acontece en él, incluso la mismidad, tiene que ser introducida por diferenciación ”* según Luhmann (1984, pag 47)

Este dispositivo autobiográfico estimula una transformación en el nivel de observación de los límites del sistema con su entorno, factor clave para el descentramiento como causa de la emergencia de cuestionamientos y dilemas relacionados con las formas de operar en su interior y de comunicarse y relacionarse con el entorno.

Los dilemas emergentes, tensan las pautas relacionales y comunicativas existentes y adoptadas por el sistema en su historicidad, promoviendo vivencias de incomodidad y desafío a los integrantes del equipo y la necesidad de crear novedosas narrativas de sí mismos y alternativas de definición del sistema, para lo cual se hace necesario la apertura desde su propia clausura, a los procesos de aprendizaje.

Si bien, al inicio de la consultoría se observan algunos intentos de cambio, se hace evidente que las condiciones del clima laboral, dificultan la apertura de caminos novedosos y efectivos, dejando al sistema en un estado homeostático y de agotamiento del tejido social. Podría comprenderse este fenómeno desde los postulados planteados por Luhmann, *“ como la emergencia de la necesidad de las organizaciones sociales de mirarse a sí mismas, cuando sufren tensiones internas que dan cuenta de sus dificultades para alcanzar resultados a la altura de las demandas del entorno y perciben un estancamiento de cara los logros esperados por ellas. Emerge en ese momento la urgencia de cambios que les permitan hacer las cosas de otra manera ”*.

Las narrativas autobiográficas al ser socializadas, ayudan a construir memorias colectivas desde nuevas perspectivas comunes; estímulos internos movilizados de sentidos más autónomos del cambio, lo cual permite la creación de un ambiente más cohesionador del equipo de trabajo y menos reactivo a las demandas del medio, como dispositivo impulsor del cambio.

Por tanto, la consultoría sistémica como modelo de intervención de un sistema social desafiado por el entorno para generar cambios, requiere definir y diseñar dispositivos basados en los principios de autorreferencia y autopoiesis, promoviendo la responsabilidad y la autonomía del sistema y asegurando el rol de promotor de nuevas pautas comunicativas, en el consultor.

Estas posturas, de índole ético-político por parte de la consultoría y el consultor, pueden impulsar procesos de cambio en las organizaciones y sistemas sociales, con mayor orientación a procesos de transformación, basados en pautas comunicativas democráticas que descentren al sistema y permitan mayor aprovechamiento de la autopoiesis como condición y principio del cambio.

Además, este lugar de la intervención, reconoce, facilita y promueve la reorganización y renovación de la identidad del sistema, desde los códigos simbólicos propios, asegurando mayor sostenibilidad e incorporación del cambio en los significados y sentidos incorporados en la historia del sistema.

Es recomendable reconocer y monitorear los impactos de este tipo de procesos en el clima social que se vaya configurando en el sistema, pudiendo convertirse éste en elemento impulsor o restrictor del cambio.

Referencias:

- Bruner, Jerome. (1998). Realidad mental y mundos posibles, Editorial Gedisa, Barcelona.
- Luhmann, Niklas. (1984). Sistemas sociales. Lineamientos de una teoría general. Editorial Anthropos. Barcelona
- Bertalanffy, Ludwig Von. (1968). Teoría General de los sistemas. Editorial Fondo Cultural Económico de España. Madrid
- Estupiñan M. Jairo. - Hernández C. Angela. – Serna D, Adrián. (2017). Transformación de la subjetividad en la psicoterapia sistémica. Ediciones Usta. Universidad Santo Tomas. Bogotá