



ONTOLOGÍA, EPISTEMOLOGÍA Y AXIOLOGÍA DESDE UNA VISIÓN TRANSDISCIPLINARIA

Nerys Olivares de V.

RESUMEN

El fundamento ontológico de la Gerencia podría sugerirse que parte de la función específica ejercitada por ella misma en la sociedad. No se puede calificar de elemento en el aire o de disciplina sin fundamento por cuanto se desarrolla como una virtud propia de la sociedad que tiene que ver con la organización, se advierte que la Gerencia como área temática en desarrollo depende exclusivamente del fin que se persigue con ella, todo ésto dependerá del tipo de organización, este planteamiento la diversifica en las distintas aplicaciones que de ella se realizan, no puede referirse la misma al plano empresarial con idénticas connotaciones al plano educativo, por ello se insiste en ver, la necesidad de la organización, allí está realmente la diferencia en cuanto tal. Por ello, se plantea en la modernidad e influenciados por los resultados o efectos de la aplicación en el contexto empresarial de concordancia ficticia con el hecho social. Se pensó de manera efectiva la posibilidad de gerenciar la escuela y la educación como una empresa, incluso, es notorio la estructura piramidal de subordinación donde prácticamente el estudiante es el escalón más bajo en la pirámide de mando. En este particular, la Gerencia deja de ser una simple disciplina y transgrede los límites de la racionalidad moderna y supera el paradigma de una estructura piramidal. Desde este punto de vista, los valores constituyen centro de la libertad humana en cuanto ellos expresan elecciones deliberadas o preferencias estratégicas por unos medios de

Recibido: 14/10/2013

Aceptado: 07/05/2014

actuación frente a otros. Según ésta definición, la calidad en el trabajo es un valor y puede escogerse con respecto a su opuesto. De igual modo el interés por las personas en la organización puede ser preferible a la elección por la tarea. Igualmente sucede con la autonomía, frente a la dependencia o el espíritu de cooperación en equipo frente al individualismo.

Palabras clave: gerencia, ontología, epistemología, axiología, transdisciplinaridad, educación.

ONTOLOGY, EPISTEMOLOGY, AND AXIOLOGY FROM A TRANSDISCIPLINARY VIEW

Abstract

Ontological foundation of management may be suggested as one of the specific function exercised by itself into society. It cannot be qualified as an element in the air or as a discipline without foundation since it is developed as a virtue of own society which is related to organization. It is advertised that management like a thematic field in development, exclusively depends on the purpose chased by it. Everything shall depend on the type of organization this approach diversifies it through different applications realized by it. It may not be referred to the managerial plan with identical connotations as the educational one. Accordingly, it is necessary to pay special attention to the needs of the organization where the real difference is. There was thought, in an effective way, the possibility of managing school and education like a company, even it is well-known pyramidal structural of subordination where student is in the lowest step in the pyramid of control. Regarding to this, management is no longer a simple discipline and it transgresses the limits of modern rationality and exceeds the paradigm of a pyramidal structure. From this perspective, values constitute the core of human freedom as they express deliberate choices or strategic preferences of a few means of action opposite to others. According to this definition, quality at work is a value and it may be chosen with regard to its opposite one. Alike, the interest in the organization by people can be preferable to the election task. The same thing happens with autonomy versus dependence or spirit of team collaboration versus individualism.

Keywords: management, ontology, epistemology, axiology, transdisciplinarity, education.

INTRODUCCIÓN

El fundamento ontológico de la Gerencia podría sugerirse que parte de la función específica ejercitada por ella misma en la sociedad. No se puede calificar de elemento en el aire o de disciplina sin fundamento por cuanto se desarrolla como una virtud propia de la sociedad que tiene que ver con la organización, se advierte que la Gerencia como área temática en desarrollo depende exclusivamente del fin que se persigue con ella, todo ésto dependerá del tipo de organización, este planteamiento la diversifica en las distintas aplicaciones que de ella se realizan, no puede referirse la misma al plano empresarial con idénticas connotaciones al plano educativo, por ello se insiste en ver, la necesidad de la organización, allí está realmente la diferencia en cuanto tal.

Como de se desprende en la fundamentación epistemológica, la Gerencia radica como virtud, ello implica una actitud permanente del ser humano para organizarse. Virtud entendida como entidad, como lo refiere Wesissmar (1986), sobre la ontología:

El que sea posible sólo puede demostrarse cuando se hace patente su realidad. Así pues, si se pretende demostrar la posibilidad de la metafísica como ciencia, será preciso mostrar que indudablemente existen de hecho afirmaciones verdaderas sobre una realidad a la que no tiene acceso la experiencia empírica. En la medida en que se logra hacer patente que esas afirmaciones existen, se pondrá de manifiesto cómo llegamos a las mismas, o en qué manera están a nuestra disposición. Con ello se habrá probado asimismo que existe un campo de la realidad que no es accesible a la experiencia empírica (p. 39).

En lo anterior de lo que trata es de aproximarse a la realidad de la fundamentación ontológica de la Gerencia desarrollando el para qué, entonces es posible establecer el soporte real en atención a los fines perseguidos y a la acción del ser social.

Si la epísteme es la que rige el proceso hermenéutico de la Gerencia comprendiendo la estructura y sus fines, se entiende que ella, de por sí, tiene un objeto de estudio. Se configura como una disciplina en atención al conocimiento al que responde y a los fines que persigue. Por ello puede establecerse con seguridad y rigurosidad la entidad poseída por esta disciplina y por su configuración social. Basta evidenciar en las distintas vidrieras la cantidad de bibliografía en función de la optimización y el marketing sobre los cuales gira la Gerencia.

La discrepancia se manifiesta más allá de todo elemento semántico, uno de los errores frecuentes que se han cometido es el de carácter analógico. Se ha pensado que en función a la efectividad, productividad y en correspondencia al producto que se procesa, la Gerencia en términos empresariales se corresponde adecuadamente a la Gerencia Educativa.

Por ello, se planteó en la modernidad y embriagados por los resultados o efectos de la aplicación en el contexto empresarial de concordancia ficticia con el hecho social. Se pensó de manera efectiva la posibilidad de gerenciar la escuela y la educación como una empresa, incluso, es notorio la estructura piramidal de subordinación donde prácticamente el estudiante es el escalón más bajo en la pirámide de mando. En este particular, la Gerencia deja de ser una simple disciplina y transgrede los límites de la racionalidad moderna y supera el paradigma de una estructura piramidal.

La Gerencia como tal es una disciplina encargada de organizar, planificar y supervisar los procesos, en la empresa se comporta de una manera y en el ámbito escolar-educativo es posible que sea diferente y contradictoria. Vale recordar que en una empresa cuando se compra o supe materia prima, si la calidad se ajusta a la exigencia de la empresa, esta será procesada; de lo contrario será rechazada. Analógicamente no se puede pensar de la misma manera en educación.

El sujeto que llega al proceso de educación, no puede ser visto como una materia prima. Segundo, el conocimiento no es el fin de la educación, obsérvese lo planteado por Cullen (1991):

Recordemos, por de pronto, que la escuela no tiene como función social formar científicos ni tecnólogos. Cuando se trata de integrar, y no de reducir a una, no vemos razones para privilegiar la competencia científico-tecnológica en relación a la competencia ético-científico, ó ético-tecnológico. Las racionalidades autónomas generan competencias específicas y diferentes (p. 94).

De lo anterior se establece claramente que a cada competencia le corresponde el ser justificada o gozar del privilegio de una racionalidad establecida; por ello, no es posible que se haga la transferencia de la temática administrativa empresarial al contexto educativo, son realidades evidentemente para ellas y no puede ser que la estructura educativa sea vista como simple organización a la que se le impone uno de los modelos gerenciales.

La ontología de la Gerencia brota como forma de organización en la particularidad y contexto exclusivo de lo educativo. No es posible diseñar adecuaciones de la organización empresarial de la estructura “orgánica, viviente y caótica de la educación”.

La propuesta del soporte ontológico de la gerencia en la educación va más de las visiones teleológicas, la connotación fundamental es sobre el significado de la condición humana. Según este argumento las realidades y entes de la organización tienen categorías muy distintas a la oferta de las mismas en la modernidad.

El sustento ontológico de la Gerencia está determinado por la necesidad de la organización y no como consecuencia del orden. Aún cuando el universo sigue una historia e inmerso en esa historia como lo determina Morales (2001), lo que está impreso en el tiempo no va del big bang a los agujeros negros, aparentemente es la historia del hombre la que está allí.

Lo anterior corrobora el sentido realmente existente, no puede tratarse con un determinismo por un lado ni, por un indeterminismo por el otro, aquí está tras el telón el sentido de la humanidad y el porvenir del hombre. Se especifica la aventura de querer establecer ¡qué visión de hombre se tiene! Superando al nihilismo de Nietzsche y Heidegger ¿cuál puede ser la naturaleza de la nueva esperanza de lo humano?

Es allí donde radica el centro más profundo del asunto, no se trata de una reacción contra lo moderno, ni a favor de lo postmoderno. En el ser en sí de la Gerencia radica la nueva visión paradigmática que se tiene de lo Humano, como lo refiere Morales (2001): “*Humanus*”. Esta aproximación es desarrollada en los fundamentos de Zubirí y Gervaert al referirse como inteligencia sintiente y en la complejidad del segundo como cuerpo espiritualizado y espíritu corporeizado.

Desde estas perspectivas antropológicas se revela una nueva manera de plantear la educación, el autor antes mencionado la define como “*espacio tiempo de trascendencia*”. De estos contextos no se puede precisar una organización con un orden lineal, se trata de ver posibilidades y realidades de un ámbito seriamente diferente posible que no se advierta una respuesta, sino la aceptación del término trascendencia en toda plenitud del sentido al cual se refiere.

La situación ontológica de la Gerencia no hace referencia a un ser en sí totalmente lleno de vacío y sin sentido. Es bueno aclarar la situación correspondiente al sentido ontológico poseído como estructura que corresponde a un paradigma y que genera conocimientos. No se puede desarrollar una crítica al hecho gerencial simplemente desde un pragmatismo y efectividad de acciones pertinentes a la organización gerenciada. Es imperativo recordar lo teleológico del aspecto gerencial desde el hecho educativo, en primer lugar hacer referencia a los artículos 102 y 103 de la Constitución de la República de Venezuela (2000):

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática y obligatoria... De máximo interés en todas sus modalidades y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al de la sociedad... Está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa... Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus actitudes, vocación y aspiraciones...

De lo anterior descrito por la Carta Magna de la República Bolivariana de Venezuela, se deduce inmediatamente el cómo debe manifestarse él en sí de la Gerencia. No se trata de una justificación dogmática de sometimiento de estructuras a procesos cerrados y que la entropía lleva a la autodestrucción y extinción.

Esto se evidencia en la crítica de Morales (2000):

El reduccionismo educativo ha centrado sus pensamientos en el desarrollo no de la personalidad como lo refieren los distintos esquemas humanistas, por el contrario, se ha desarrollado toda una problemática sobre la importancia de la técnica y la ciencia incorporándolas al proceso cognitivo y de avance, dejando fuera del proceso todo aspecto del desarrollo integral (pp. 241-242).

El problema es fundamental, la constitución y el autor antes referido, desarrollan aspectos del hacia dónde debe dirigirse el programa gerencial del hecho educativo. Sin embargo lo hasta ahora desarrollado permite evidenciar que el centro quedó en la estructura y en el conocimiento como técnica, se ha enseñado, en muchos casos, la profundidad del conocimiento, ésto no implica que la Gerencia desarrolló estructuras nuevas.

Si el problema es gerenciar conocimientos, entonces no se adecúan a lo planteado por los artículos de la Constitución, hay una gran necesidad de superar al acto cognitivo e incorporarlo a la persona, construyendo los aspectos más profundos de la educación. La gerencia se convierte en un acto deliberado, si se quiere; planificado y organizado que debe gestionar el desarrollo de la plenitud del sujeto. No se trata de cuadrar simples estructuras.

Hay que superar las visiones reduccionistas de la educación y de la Gerencia, se trata de lo humano. El otro reduccionismo es el paralelismo permanente entre la efectividad de las políticas aplicadas en el mundo empresarial y lo ineficaz e inefectivo de las analogías asumidas en educación. No es posible pensar que se trata de organizaciones iguales. La visión gerencial empresarial ha querido imponer normas y procedimientos para organizaciones que no pueden cambiar el proceso, donde la materia prima no es

materia prima ni se sigue por estándares de calidad. En el hecho educativo el sujeto que llega, ¡Es él que llega!, nadie está autorizado para que sea rechazado, el reto es encaminarlo y mostrarle caminos de superación. En el mundo empresarial, la materia prima no apta, simplemente se rechaza.

De esta manera, se puede explicar que: el en sí de la Gerencia educativa, es el ser humano que se quiere formar. En atención de los elementos por los cuales se define al ser humano y desde donde se establecen aproximaciones al sujeto, la estructura gerencial tratará de responder a estas exigencias.

En conclusión de lo expuesto hasta aquí: la Gerencia Educativa se diferencia de la Gerencia empresarial en cuanto al proceso desarrollado, pues en la primera no se trata de procesos tan objetivos que no dan pie al error y a toda una maquinaria insensible que dictamina la producción efectiva en función de la transformación de la materia prima. Aquí de lo que se trata es de humanidad, de trascendencia y otras connotaciones de carácter subjetivo y espiritual.

El proceso es en sí mismo fundamentalmente abierto. Y el ser de la Gerencia no depende de la efectividad y eficacia del tratamiento del proceso, todo dependerá de la calidad humana y de la sociedad que se construye.

La Gerencia está relacionada e insertada en el marco de una realidad histórico-cultural y a la dinámica transformadora que a ésta le impone el hombre. Así el conocimiento tiene sentido y significado históricamente válido, desde el ámbito ecológico, en la medida en la cual el hombre se convierte en el centro de la gestión, y esto se logra a través de la participación como referente axiológico y práctico dentro de una dinámica organizacional.

La Gerencia asume el carácter de proceso, para la resolución de problemas. La teoría total, que es la formulación normativa sobre la Gerencia en contextos de reforma, sostenida a prueba en la realidad, donde se ponen de manifiesto las contradicciones entre un poder centralista, controlador y la de un sistema educativo descentralizado, de participación de sentido horizontal, con participación de las mayorías institucionales.

Es el contraste entre la Gerencia con participación limitada a eventuales consultas y la concepción postmoderna alternativa basada en la toma de decisiones, la promoción y el ascenso, ejecución de las tareas por todos los involucrados en el proceso y la visión integradora que favorece el que cada individuo dentro de la organización tenga un alto grado de involucramiento y conocimiento sobre el sentido de la misión suya específica, la de otros, la integración de lo propio con lo que ocurre en los otros niveles muy en oposición con lo que ha venido ocurriendo con nuestros tradicionales modelos piramidales.

La visión de la Gerencia Educativa se inscribe dentro del estricto ámbito de lo participativo, que busca la inclusión de todos los actores involucrados en la dinámica organizacional, en su elaboración, formulación y desarrollo; se proscribe así la práctica burocrática de anunciar visiones personales que luego son sometidas a consultas de los miembros y así legitimadas. Este tipo de procedimiento quizá sea válido en instituciones privadas donde los propietarios tienen una filosofía propia para su organización, y el resto del procedimiento se remite solo a hacer una posterior validación entre los miembros de la organización. Esto implica que todos los miembros deben integrarse a la construcción de la visión en términos declarativos asó como en expresiones concretas y referentes válidos.

Desde el punto de vista de este estudio, todas las instituciones vinculadas directa o indirectamente a los campos complementarios de la educación y la ciencia, deben sustentar su visión a partir de la propuesta de país expresada en la Constitución de la República, así como de las normativas elaboradas por el sistema educativo en su diversidad de niveles y modalidades. En caso contrario, visiones no complementarias ni articuladas, tienden a favorecer la anarquía institucional e incluso social. Por otra parte, la visión debe orientarse a la superación de las dos problemáticas de la acción del Estado que obligan a la proposición de enfoque alternativo, cual es el que ofrecemos de Gerencia Holística, participativa, tales nudos problemáticos se relacionan con la crisis de legitimidad y de eficacia del Sistema Educativo Venezolano, motivo por el cual las aclaratorias y proposiciones deben construirse en correspondencia con las expectativas y aspiraciones sociales; motorizadas por una amplia participación del colectivo.

En la actualidad se sigue planteando e insistiendo sobre los valores, las tentativas modernas y postmodernas llevan al planteamiento de qué son y cómo se constituyen dentro del ámbito gerencial. Sin embargo, ésta problemática no se reduce al ámbito de la Gerencia, el contexto educativo clama, aparentemente por una vuelta a los valores y al ser en si del hombre.

Hasta ahora hay un debate permanente entre los distintos significados de valor y sobre los contextos donde esos significados concuerdan con la llamada realidad. No es fácil establecer el valor como normativa, de ser así todo quedaría relegado a la ley y su cumplimiento. El problema inmediato es la complejidad de la Gerencia y de los procesos Educativos desde el contexto filosófico:

Con el término valor se indican generalmente las cosas materiales, institucionales, profesionales, derecho civiles, arte, moral, etc., en la medida en la que permiten realizar de alguna manera al hombre. Los valores no son por tanto cosas, sino que las cosas de mundo aparecen bajo la luz de los valores o están revestidas, en medidas y formas muy diversas, de valor. Por consiguiente los valores tienen que situarse en relación cualitativa entre las cosas y la persona humana que tienen que ver con realizar su propia existencia. Podría decirse que valor es todo lo que permite dar un significado a la existencia humana, todo lo que le permite ser verdaderamente hombre. (Gevaert, 1993; p. 189).

Desde este contexto es interesante desarrollar la finalidad e implicación del significado del valor en función de la persona, incluso señala el autor que este término de valor en un principio era de economía y fue Lotze quien lo incorpora a la filosofía. Desde este ámbito adquiere relevancia la propuesta del desarrollo de la persona como persona, este planteamiento es categórico, si se realiza en función de lo educativo cobra doble perspectiva.

El primer punto se enmarca dentro de la educación como proceso para el desarrollo integral de la persona, elemento referenciado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en los artículos 103 y 104. Por otro lado, se tiene la referencia de Morales (2001), quien plantea la educación como espacio tiempo

de trascendencia. En ambos casos lo requerido es la visión de valor como lo que le permite ser a la persona, entendiendo la respuesta desarrollada desde el ámbito filosófico.

De esta manera, el término surge en función del elemento gerencial y organizacional de las sociedades, como se evidenció en el desarrollo epistemológico, toda sociedad siente una profunda necesidad de organizarse. Ella se plantea sus fines y acciones para la convivencia mínima de los ciudadanos que participan de su accionar cotidiano. El planteamiento conlleva nuevamente a la misma propuesta teleológica del valor, la realización de la persona. Desde este punto de vista, la finalidad de la gerencia cobra totalmente plenitud en cuánto proyecto organizado para la realización y plenitud del ser humano.

Dentro del ámbito educativo sería la encargada de dirigir como organizar y desarrollar el cómo un individuo puede llegar a su plenitud en su existencia y en el entorno social. Es ésta la gran importancia de redefinir lo gerencial desde el ámbito del valor.

Por otro lado, según Llanes (2001), cita:

La historia de la filosofía se ha escalonado con dos tipos de tendencias: unas que acentúan el aspecto objetivo del valor y otras que resaltan el subjetivo. Las preguntas sobre las cosas son obviamente planteamiento sobre la inteligencia. Y esta da respuesta que se limitan a los parámetros intelectuales. Sin embargo, aquí plantamos una visión más antropológica, es decir que toca más al núcleo de la vida humana, ¿Para qué existen las cosas en la vida humana? Si preguntamos sobre el valor siempre se nos presenta como contrario a un lado, y esto depende del interés que una persona da a un determinado objeto (p. 127).

De esta forma hay todo un universo sobre la discusión del valor, vistos generalmente desde lo subjetivo como marco del propio referencial del sujeto y como objetivo en cuanto a la realidad existente para todos.

Estas discusiones siguen abiertas, cada campo las plantea desde sus perspectivas, en atención a lo teleológico. Por ello se pueden,

plantear tres dimensiones de la palabra valor, según García y Dolan, (1997).

Dimensión Ético - estratégica, tiene que ver con las preferencias e implican la elección del sujeto frente a un acto que ejecuta y realiza.

Dimensión Económica, tiene que ver con el valor de uso, de cambio, el cuánto vale.

Dimensión Psicológica, la valentía.

Los valores, en muchas ocasiones sólo son simples expresiones, sin embargo, no hay duda de que, las palabras que se identifican como valores, tienen una determinada fuerza, para dar significado y dirigir los esfuerzos humanos tanto a nivel personal como organizacional. El término axiología hace referencia al estudio de esas especiales palabras, denominadas valores; proviene del griego axios, que significa lo que es valioso, estimable o digno de ser honrado. También significa “eje” alrededor del cual giran elementos esenciales.

García y Dolan, (1997), antes nombrados, señalan que Rokeach, define valor como “una convicción o creencia estable en el tiempo de que un determinado modo de conducta o una finalidad existencial es personal o socialmente preferible a su modo opuesto de conducta o finalidad existencial contraria”. De otra forma puede decirse que los valores son aprendizajes estratégicos relativamente estables en el tiempo, centrados en que una forma de actuar es mejor que otra, aquí se evidencia el aspecto de elección frente a realizaciones donde el sujeto asume compromisos de comportamiento.

Desde este punto de vista, los valores constituyen centro de la libertad humana en cuanto ellos expresan elecciones deliberadas o preferencias estratégicas por unos medios de actuación frente a otros. Según ésta definición, la calidad en el trabajo es un valor y puede escogerse con respecto a su opuesto. De igual modo el interés por las personas en la organización puede ser preferible a la elección por la tarea. Igualmente sucede con la autonomía, frente a la dependencia o el espíritu de cooperación en equipo frente al individualismo.

García y Dolan (ob. cit), al respecto, acotan: cuando en una sociedad no existen opciones de valor claramente formulados, se dice

que es una sociedad anómica. Lo mismo puede extrapolarse a la anomia organizativa. La cual consiste en un importante elemento a considerar, explicativo de la desvitalización. La falta de cohesión colectiva y la carencia de moral o ganas de comprometerse o de esforzarse en pro del proyecto institucional. Aun cuando beneficie o no a los miembros de la propia organización.

Una ventana abierta para el alba de la gerencia en el contexto educativo

La preponderancia de un conocimiento fragmentado, según las disciplinas de acuerdo a lo sostenido por Morín (2002), dificulta con mucha frecuencia fusionar el todo con las partes y viceversa; he allí la imperativa necesidad de que los gerentes en general y los docentes en particular consideren, opten por cambiar sus visiones anquilosadas y dar paso a un conocimiento abierto, flexible adaptable con el propósito de ubicar los objetos de acuerdo a sus diversas complejidades y contextos.

Haciendo referencia en particular, al ámbito de la Gerencia, hoy no es posible mirar al Ser, como adscrito solo a una estructura de manera complementaria y en correspondencia con lo sostenido por Prigogine (2002), orden, desorden y organización por ende, el gerente debe estar formado para actuar en esas esferas de orden y organización, lo cual entre otras cosas implica que el escenario donde actúa, está cambiando incesantemente.

Al decir de Bonilla (2001), no obstante la resistencia de las instancias establecidas, ocurre un cambio que es histórico: por ello el ámbito de las organizaciones educativas debe ser objeto de cambio tanto intrínseca como extrínsecamente su diseño, sus atributos, su espíritu, las dimensiones jerárquicas: pero fundamentalmente lo que concierne al gerenciamiento de las personas, de lo humano. Las organizaciones educativas deben flexibilizarse, desde abrir su corazón y su mente para dar paso a verdaderos procesos de planificación, organización, dirección y control; a través de un liderazgo abierto, diverso, plural; legitimado en la interacción con sus pares; incentivando para que estén inmersos en un aprendizaje permanente a la visión de considerar al hombre como ente vital de cualquier organización, de lo cual se desprende que debe formarse constantemente en

atención a conocimientos útiles, válidos y pertinentes tanto a sus propios requerimientos, como a los de la organización y del contexto local, regional y nacional en el que está enclavada la misma.

Ello supone una Gerencia, fundada en nuevos valores, nueva visión, nuevas perspectivas, nuevas formas de comunicación, nuevas tipologías de decisiones, fortalecimiento del trabajo en equipo, en definitiva adquirir permanentemente nuevos conocimientos que posibiliten actuar como dice Morín (2000), en espacios sometidos a constante incertidumbre. Considérese al ser humano que piensa, que siente, que opina, que no escapa de tomar decisiones y él se sentirá copartícipe de todas y cada una de las actividades en la cual se le involucre.

Cuando el gerente crea y esté convencido que quienes le rodean saben tanto o más que él; que al llegar el rol del gerenciamiento a otro sienta que ha entregado la batuta a manos más capaces. De lo que se trata es como lo refiere Drucker (1998): la organización de hoy, debe elaborar nuevas políticas para incorporar seres humanos. Las organizaciones deben ayudar a su gente, a adquirir las destrezas y la confianza necesaria para actuar en el nuevo ambiente.

Se debe también poner el acento en el trabajo en equipo, de acuerdo a lo expuesto por Senge (1993), son las mejores maneras de crear un clima organizacional ad hoc. Se requieren nuevos enfoques. Los postulados y las políticas derivadas del modelo o corporativo del siglo XXI. Agotaba la vieja caja de herramientas motivadoras, los líderes deben procurar buscar nuevos medios, para alentar la satisfacción del ser humano. Las políticas relacionadas con la gente deben concretarse en los conceptos que la gente valora, porque les ayuda a forjar su futuro. Es esencial ayudar a la gente a creer en la importancia de su trabajo, sobre todo en estas épocas de incertidumbre y turbulencias.

Los buenos líderes saben contagiar el entusiasmo de la visión e inculcar en los demás una conciencia de la importancia del propio ser. Por ejemplo, es imperativo, por no decir esencial, en el caso de los profesionales de la educación que ellos tomen conciencia de que su trabajo contribuye a lograr la visión de la organización; por ende, la capacitación permanente, es decir, la oportunidad para adquirir

nuevas destrezas o aplicaciones es una motivación importante, como los de hoy, por cuanto se trata de asegurar su propio futuro. Las organizaciones que sobrevivirán en el futuro, según Senge (1993), serán aquellas en las que todos sus miembros están constantemente aprendiendo.

Así que es posible reconocer algunos signos que marcan la aparición de una gerencia para nuevos tiempos. Estos son:

- ✓ Gerenciar a partir del Ser Humano y sus valores vs la Gerencia que coloca al Ser Humano como un servidor de la máquina.
- ✓ Fin de la Gerencia autocrática propia de los tiempos modernos, centrada en la organización lineal y burocrática; hacia una Gerencia en los tiempos actuales llamados postmodernos, se tiende hacia una Gerencia que conceptúa al Ser Humano, como pensante, sintiente, en opinión de Zuburí (1982): en oposición a su caracterización como “Recurso Humano”, al fin y al cabo, un recurso más de la organización.
- ✓ Una gerencia centrada en el conocimiento, que da una nueva dimensión al Ser, pues éste es usado para que el Ser Humano trabaje de una manera diferente: más creativa, con nuevos modos y formas y por encima de todo con una nueva intencionalidad. De tal manera que el centro será la maximización del conocimiento, puesto al servicio del hombre en maneras más eficaces y de efectividad.
- ✓ Una Gerencia cuya clave sea los usos que dé a la educación; en principio una educación centrada en lo que pudiera ser las verdaderas necesidades de un colectivo.

Tal manera de abordar la concepción de Gerencia en su episteme, en su significado o sentido medular tiene ahora que ver con un tiempo nuevo, en el que el gerente aprenda a desempeñarse en el caos, según lo expuesto por Prigogine (1997). Por primera vez la noción de una Gerencia estructurada no será deseable y conducirá ineluctablemente al fracaso. Ahondando un poco más al respecto, de lo que se trata es de organizaciones más fluidas, permeables,

comunicativas, cohesionadas, pero también expuesta al caos, a la incertidumbre y nuevas perspectivas.

El signo más importante de esta manera de hacer Gerencia es que su contenido, su razón de Ser no requiere de espacio ni de tiempo. El desarrollo informático del presente ha hecho innecesarios estos conceptos en adición a ellos se posibilita una gran sensación y noción de libertad. Este dar a luz de los nuevos usos del conocimiento permite que la sociedad use multiplicidad de vías y canales para recibir y transmitir información, comunicación, tanto bidimensional como multidireccional; de allí la necesaria interrelación de todos los medios disponibles con tal propósito. Dentro de este marco, aparece en el escenario un uso intensivo de la función coordinación, con más énfasis en un desplazamiento del centro a la periferia, que dentro del centro mismo, es decir se coordina para interactuar recíprocamente de adentro y viceversa, de una manera multidireccional.

Hay que reflexionar sobre nuevos modos para ser más eficaces, más eficientes y efectivos, pero por encima de todo, más humanos, con sentido de la necesidad del momento, para reconocer oportunidades, en vez de conflictos y carencias, para actuar en función de las fortalezas que el propio hombre posee. Se centra esta nueva concepción de la Gerencia en las potencialidades necesarias para un nuevo desempeño gerencial.

En definitiva, es necesario expresar que en el caso de Venezuela aún se está en atapa de transición, es decir, conviviendo aún con tipologías de organizaciones clásicas propias de la modernidad que interpretan al hombre en un sentido reduccionista. La Gerencia de la postmodernidad es actualmente una opción alternativa, pero considerando que el momento histórico impone de manera imperativa implantarla y asumirla.

Del anterior planteamiento, parte considerar un pensamiento naciente, alternativo, para la Gerencia de la postmodernidad con una base transdisciplinaria de acuerdo a los sostenido por Morín (2000). “Esta reforma, este cambio es paradigmático y no programático, por cuanto tiene que ver con una aptitud para organizar el conocimiento”, por ende, se impone como el mismo autor también lo señala, “una reforma, de las formas de pensar del Ser Humano”.

Referencias

- Bonilla, L. y Rodríguez, E. (2001) *Reforma educativa, poder y gerencia*. Venezuela: Ed. UNESCO/IESALC.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta oficial de la República de Venezuela, 5.453 (Extraordinario), Marzo 24, 2002.
- Cullen, C. (1991). *Críticas de las razones de educar, temas de filosofía de la educación*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Paidós.
- Drucker, P. (1998). *Gerencia para el futuro*. Colombia: Ed. Imprelibros, S. A.
- García, S. y Dolan, S. (1997). *La dirección por valores*. Madrid, España: Ed. McGraw-Hill. Iberoamerica.
- Gevaert, J. (1993). *El problema del hombre*. Barcelona, España: Ed. Sígueme.
- Llanes, R. (2001). *Cómo enseñar y transmitir los valores*. México D.F: Ed. Trillas, S. A.
- Morales, J. (2002). *Hacia una interpretación filosófica - hermenéutica de la educación a partir de la perspectiva cuántico - matemática*. Tesis Doctoral no publicada, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Morín, E. (1999). *El método. La naturaleza de la Naturaleza*. Madrid, España: Ed. Cátedra.
- Morín, E. (2000). *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. Madrid, España: Ed. Cátedra.
- Prigogine, I. (1993). *¿Tan solo una ilusión?* Madrid, España: Tusquets Ed., S.A.
- Senge, P. (1993). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta del aprendizaje*. Madrid, España: Ed. Juan Granica, S. A.

Weissmahr, B. (1986). *Ontología*. Madrid, España: Ed. Herder, S. A.

Zubirí, X. (1982). *Siete ensayos de antropología filosófica*. Colombia: Universidad Santo Tomás, Centro de enseñanza Desescolarizada.

Nerys Olivares de V.: Doctora en Educación
Universidad de Carabobo. Postdoctora en Educación
Universidad de Carabobo. Miembro de la Comisión
Coordinadora del Doctorado en Educación FaCE UC.
Profesora de diversos programas de postgrado FaCE-UC.
nerysoli@gmail.com