

Acuerdos estratégicos para establecer un Sistema de Investigaciones Universitario

Por **CARLOS EDUARDO AMEZQUITA PARRA**
 Profesor Asociado Adscrito al
 Programa de Administración de Empresas

¿Cómo puede una institución universitaria funcionar mejor con sus objetivos, recursos y oportunidades, en un medio cambiante e incierto?

PRIMER ACUERDO

El sólo imaginar una respuesta a esta pregunta estratégica nos conduce a un problema mayor cuál es el de explicitar la razón de ser y características muy particulares de una casa de estudios superiores inmersa dentro de un complejo social más amplio, heterogéneo y dinámico, donde los niveles de cohesión ideológica y cultural evidentemente se corresponden con la centricidad misma del sistema social, esto es, "educativo-cultural". Cada organización social tiene su cultura, reflejada en todos los casos por la cultura del entorno que atraviesa la vida de los seres vivientes y sus organizaciones. De esta forma una organización exitosa puede sobrevivir en la medida en que reconozca este hecho vital y se preocupe por hacer explícitos y fortalecer los nexos comunicantes y transferibles con el propio entorno que es su propia cultura, una oportunidad clara para ejercer el dominio y conseguir un posicionamiento eficaz, de liderazgo transformador, en el contexto de toda la sociedad.

La realidad económica sugiere que cada institución centre su misión y construya la fuerza organizacional soportada en las oportunidades identificadas en el entorno, entendido éste, como

un "nicho ético", donde se ejercen todas las libertades y las "diferencias", entre individuos y colectividades, en permanente confrontación por la competitividad exigida y la sobrevivencia deseada. En este sentido, las organizaciones exitosas han sobrevivido porque han aprendido, incorporando a su cultura el conocimiento y la información "aprehendida" en su propia experiencia histórica, para crecer y desarrollarse al ritmo de su propio entorno. He ahí el problema fundamental.

SEGUNDO ACUERDO

Necesitamos ver la organización universitaria como un proceso que ocurre dentro de un "cuerpo" más amplio de sociedad.

Desde el punto de vista de Daniel Bell (1974) (Sociólogo de la Modernidad) "la fuente de legitimidad (de una organización como de la sociedad) se constituye en la capacidad del sistema para controlar su contexto (su entorno, su ambiente) mediante la reducción de la complejidad interna y externa a éste". Las aspiraciones individuales deben por lo tanto tomar un rol o papel subordinado. Lyotard (1984) (Filósofo de la Postmodernidad) al referirse antagónicamente al planteamiento de Bell, insinúa que "Los procedimientos administrativos deberían hacer que los individuos "amen" lo que el sistema necesita para actuar bien". A pesar de la diferencia de opiniones expuesta por los ideólogos del discurso de la modernidad-postmodernidad, y traídas a este texto arbitrariamente, si creo que comparten entre ellos la idea clave de que el discurso "refleja" la razón y que ésta a su vez, "ordena" al mundo, como también la de que el sujeto, individuo "pensante y libre" hace conciencia de su contexto (entorno, ambiente) y establece comunicación con él, de manera diversa y contradictoria.

TERCER ACUERDO

"Todo está relacionado con todo" (Hegel) (S. XIX) Proposición enunciada como el principio de concatenación universal de los fenómenos, y que dió soporte a la teoría organizacional como intento por darle sistematicidad a los diferentes niveles de organización alcanzados por la materia en su desarrollo evolutivo hacia la organización social humana.

El término "sistema" debe ser entendido como un concepto

relativo, ambigüo, referido a un conjunto de elementos que comparten algún criterio de unidad: Fuerte, débil o moderado. Los sistemas requieren, para su sobrevivencia, medios de autopreservación o mantenimiento, puede decirse que son imperfectos y tienden al equilibrio. Este equilibrio es trastornado continuamente -dicen Havelock y Huberman- por los cambios entre los elementos del sistema y el ambiente que lo rodea. Un sistema en evolución, buscando su perfección, puede alcanzar niveles de equilibrio en distintos momentos, desde el "Caos" rampante hasta "la perfección total".

CUARTO ACUERDO

Cuanto más contacto haya entre los distintos miembros de un sistema (personas o grupos) en más niveles con mayor frecuencia, involucrando a más esferas de actividad e interés, interactuando con los subsistemas y con el entorno (ambiente), en diversos sentidos, más podemos hablar de que existe un "sistema".

La conexión dinámica y necesaria para un "sistema", así entendido, la determinará cualquier secuencia de acciones o "eventos" que involucre a diferentes miembros del Sistema y que tienda hacia alguna meta que no podría ser alcanzada, de otra manera, por los miembros individualmente.

Se establece un nivel aún más alto de "sistema" cuando "se rutiniza e institucionalizan ciclos exitosos de resolución de problemas y cuando los miembros o subgrupos que componen el sistema se ven así mismos como partes interrelacionadas y complementarias de una totalidad viviente en la cual ellos participan y de la cual se benefician" (Havelock y Huberman).

QUINTO ACUERDO

Un "Sistema" óptimo permite el libre y rápido flujo de información, servicios y materiales entre todos sus subsistemas vitales. Es estar "bien conectado" teniendo relaciones eficaces con personas claves y líderes de opinión en todos los subsistemas relevantes del entorno (ambiente) institucional y regional.

Un "sistema óptimo" está continua y activamente atento a las necesidades existentes y emergentes de sus miembros, tiene la capacidad y el deseo de adelantar un diálogo con otros sistemas

en relación con las entradas y salidas y entre sus propios miembros. Está abierto el reciclaje (como cultura organizacional) y a tratar de mejorar sus propias configuraciones de resolución de problemas.

INVESTIGACION SOCIAL



Un "sistema óptimo" ayuda a que la organización se mueva hacia niveles más altos de desarrollo, definidos en el mismo sistema. Es dinámico, activo, autotransformador, autoreferencial. (Lyotard, Nietzsche, Derrida, Foucault, Deleuze, Guattari).

ACUERDO FINAL

Un sistema de investigaciones "óptimo" dentro de una organización universitaria, que revista las dimensiones de pertinencia y relevancia esperadas y deseadas, con la intencionalidad de articularse de manera eficaz al entorno (ambiente), debe considerar al menos las siguientes: La producción de conocimiento, las prácticas de trabajo científico, la comunicación y divulgación de resultados de investigación y la sistematización

de experiencias y de conocimientos. Sólo a través de ellas, la organización podrá garantizar la socialización (abierta) y el ejercicio (permanente) de la crítica razonable, contribuyendo a la cualificación de la docencia y de la sociedad, en un mismo sentido orientador.

Conceptos como los de teoría del Entorno (ambiente), interacción de grupos, interdisciplinariedad, transdisciplinariedad, conformación de redes, Bases de datos (regionales), epistemologías de la diversidad, capacidad de negociación de los grupos, áreas y líneas de investigación, todos ellos, se constituyen en estrategias viabilizadoras de los acuerdos aquí "expuestos y puestos" a la crítica razonable de la Universidad.

BIBLIOGRAFIA

CINDA, Centro Interuniversitario de Desarrollo-P. N. U. D. Manual para la Gestión de Proyectos de Investigación con Participación Académica y Empresarial. Santiago de Chile, 1992.

FINGER Y MOREIRA. Evaluación Académica en Instituciones Universitarias de América Latina. OEA-USFD. Brasil, 1989.

FUNDACION UNIVERSIDAD DEL NORTE. Sistema de Consulta, Planeación y Control de Proyectos (SCPCP). Barranquilla, 1993.

GARTNER, Lorena. Acerca de las líneas de investigación en el Postgrado de CINDE, Manizales. 1991.

HABERMAS, Bell, Lyotard, Foucault, otros. Modernismo-Postmodernismo y Análisis Organizacional. Una Introducción. 1988. (Varios textos).

HAVELOCK y Huberman. Resolución de Problemas Educativos. La Teoría y la Realidad de la Innovación en los países en vías de Desarrollo. París, 1977.

KOTLER, Philip y Fox Karen F. A. El proceso de la Planificación del Mercadeo. Textos M. D. U. -Uniandes. 1990.