

HOLOGERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES UNIVERSITARIAS EN EL CONTEXTO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO

Autora: Quero, Vanessa
vanequero@yahoo.es

PALABRAS CLAVE

hologerencia, organizaciones universitarias, sociedad de la información y el conocimiento

RESUMEN

Desde la gerencia de las universidades en este tiempo de grandes avances científicos y tecnológicos, se deben concretar esfuerzos por el desarrollo de las tecnologías e investigación. En este sentido, se hace necesario ampliar los horizontes académicos conectándose con los nuevos paradigmas gerenciales, y es allí donde la hologerencia juega un rol protagónico permitiendo la inclusión de todos los espacios y agentes interactuantes en la acción del entorno educativo, admitiendo así mismo, la integración requerida desde su conjunto para comprender los fenómenos propios. La hologerencia transita desde las instituciones siguiendo hasta la colectividad, orientada siempre por un proceso que determina de facto las necesidades sociales para posteriormente retornar a las diferentes instituciones que conforman el sistema educativo universitario. Partiendo de estos preceptos, hay que crear respuestas y alternativas propias de su tiempo real histórico. Cada realidad se percibe en las organizaciones universitarias de forma diferente, por lo que su entelequia perfectible busca visiones exclusivas para cada institución. De esta manera, la hologerencia en el marco de la sociedad de la información y el conocimiento en las universidades comprenden todas aquellas acciones resultantes de las actividades de investigación, docencia y extensión realizadas por diferentes unidades relacionadas con la innovación, generación, adecuación, transferencia y actualización de procesos tecnológicos. En ese contexto de ideas, la generación y apropiación del conocimiento, enmarcada en una visión hologerencial en el contexto de la sociedad de la información y el conocimiento, convertirá a las universidades en un factor estratégico de desarrollo académico y administrativo.

HOLOGRENCE IN UNIVERSITY ORGANIZATIONS IN THE CONTEXT OF THE INFORMATION AND KNOWLEDGE SOCIETY

Author: Quero, Vanessa
vanequero@yahoo.es

KEYWORDS

Holomanagement, Academic organization, Knowledge and information society

ABSTRACT

From the management of the universities in this time of great scientific and technological advances, efforts must be made for the development of technologies and research. In this sense, it is necessary to broaden the academic horizons by connecting with the new management paradigms, and this is where holomanagement plays a leading role allowing the inclusion of all spaces and interacting agents in the action of the educational environment, also admitting the integration required from the whole to understand the inner phenomena. The holomanagement moves from the institutions following up to the collectivity, always guided by a process that de facto determines the social needs to later return to the different institutions that make up the university education system. Starting from these precepts, it is necessary to create answers and alternatives proper to their historical real time. Each reality is perceived in the university organizations in a different way, so that its perfectible entelechy seeks exclusive visions for each institution. Thus, the holomanagement within the framework of the information and knowledge society in the universities includes all those actions resulting from research, teaching and extension activities carried out by different units related to innovation, generation, adaptation, transfer and technological process update. In this context, the generation and appropriation of knowledge, framed in a holomanagement vision in the context of the information and knowledge society, will make universities a strategic factor of academic and administrative development.

APERTURA TEMÁTICA

Toda organización universitaria debe conservar una comunión dialéctica entre su identidad original y su necesidad de renovación. Los requerimientos de adaptación a los nuevos tiempos exigen un ejercicio de revisión de esos postulados dogmáticos originarios, que aún permanecen vigentes en su funcionamiento. Parece simple; quien no se adapta y evoluciona, desaparece, y esto representa una ley natural que también se aplica al mundo organizacional, institucional y universitario. Las transformaciones que emergen de la realidad impactan en la educación universitaria en el ámbito mundial, por lo que develan una serie de necesidades y expectativas que de alguna forma reflejan la manera de afrontar la incertidumbre que se ha generalizado en los diferentes contextos educativos.

En este sentido, es innegable la necesidad de afrontar esta responsabilidad desde una forma de pensar particular, definiendo retos en

los cuales únicamente quienes estén preparados serán capaces de comprenderlo a cabalidad. Tomando en cuenta esto, las instituciones universitarias tienen que estar a la vanguardia en lo referente a la gerencia, la ciencia, la tecnología y la innovación, para poder enfrentar estos cambios; lo cual ha hecho que las sociedades sean más complejas, reflejando con ello el verdadero rol de la educación, el cual no es otro que servir como herramienta para obtener saberes y conciencia sobre la realidad social y así transformarla. Es desde este planteamiento que podemos aseverar que la educación universitaria se dirige inexorablemente día con día hacia la transformación constante, contemplando la gerencia, ciencia y tecnología como actividades prioritarias de una estrategia global, no sólo para coadyuvar al mejor cumplimiento de los fines institucionales, sino para conseguir ventajas competitivas sostenibles.

Indudablemente, para dar respuestas a estos procesos de transformación ineludibles, la universidad, como espacio

multidimensional y complejo, proporciona una gama de interesantes posibilidades las cuales permiten avanzar en un mundo interconectado, semipermeable, sin fronteras comunicacionales, en el cual el dominio del conocimiento es factor medular para las organizaciones e individuos capaces de auto organizarse e interrelacionarse. Desde esta perspectiva, el transcurrir de las sociedades es indetenible, su futuro siempre estará centrado en el ser humano y su acción en las capacidades de crear y aceptar compromisos difíciles y exigentes hacia el logro de metas estratégicas y visionarias que lo conduzcan a la interacción social a partir de la perspectiva de sus actores.

Es desde este contexto donde la gerencia ha de ser visionada desde el conocimiento exacto sobre las nuevas posturas gerenciales. Por esto, la hologerencia procura puntualizar las necesidades de las instituciones de educación universitaria desde una mirada integral, donde cada elemento, por minúsculo que sea, resultará importante al ser interconectado con la

globalidad institucional en la búsqueda de sistematizar sus procesos de manera racional con la finalidad de viabilizar la toma de decisiones y las acciones en correspondencia con las demandas de la sociedad. A partir de ello, el compromiso de la universidad es el formar profesionales excelentes e incentivar los procesos científicos y tecnológicos a través de una postura hologerencial.

Por lo antes planteado, el presente ensayo va tras la búsqueda de alcanzar una visión clara, suscita y comprensible de cómo la hologerencia impulsada desde los gerentes contribuirá a fortalecer la formación, a generar nuevos conocimientos y a sopesar las demandas que de manera irrefutable tiene la sociedad de la información y el conocimiento en las organizaciones universitarias de la actualidad.

Abordaje Conceptual Hologerencia y la Sociedad de la Información y el Conocimiento

La gerencia en las organizaciones universitarias es y

debe ser reveladora de una inteligencia capaz integrar actitudes, equilibrar situaciones y concertar condiciones que viabilicen la dinámica institucional, y más aún, encamine los procesos de cambio y transformación. Por eso, hacer gerencia y gerencia universitaria, sin saber qué y cómo se debe gestionar una organización de esta naturaleza, va en detrimento de las potenciales condiciones de éxito en la labor. Es necesario hacer tangible y concreta una alternativa de gestión gerencial universitaria, que consolide el espíritu corporativo de la organización y oriente sus procesos hacia los fines y objetivos supremos de una institución generadora y gestora del conocimiento, y que se adapte a las características generales y particulares de estas organizaciones. La conducción actual de las instituciones de educación universitaria demanda habilidades políticas, administrativas, de planificación, de gestión y de comunicación, además de conocimiento y liderazgo académico.

Esta conducción se ha tornado en una actividad estratégica para el

futuro de las instituciones de educación universitaria debido a que el perfil del gerente (autoridades) dependerá siempre de su concepción antropocéntrica. De este modo, los cambios más recientes ameritan una gerencia eficaz y eficiente que se exprese en nuevas ideas, posturas y paradigmas que conduzcan a la organización a una práctica cónsona con su función primaria de generar conocimiento y formar profesionales. Dejarse ver como una organización inteligente, que aprende, cambia, se adapta, se transforma y se proyecta a futuro.

Esto según, Kofmam, (2008) representa un cambio cultural que viabiliza el repensar de los procesos gerenciales inmersos en las universidades y están relacionados intrínsecamente con la definición de gerencia educativa. Al respecto, esto permite al personal gerencial de la universidad organizar, coordinar y evaluar los procesos y recursos con el objeto de lograr no eficacia, sino la eficiencia de dicha institución en los diferentes ámbitos de la integran; es

decir, en lo administrativo, lo académico, lo social y lo comunitario.

Al adecuar e incluir los nuevos retos que imponen las situaciones emergentes orientadas a la transformación y las formas como se interpreta la realidad en el contexto global, avanzando hacia lo que se llama sociedad de la información y conocimiento, hay que sistematizar las experiencias, enfrentar los grandes desafíos asociados a su entorno, y al mismo tiempo, incorporar los pensamientos y sentimientos de las personas, donde el capital intelectual es ese ser humano comprometido con la sociedad, dotado de principios, valores y perspectivas.

Lo anteriormente definido es la llamada Sociedad de la Información, tal como lo describe Castell (1998), quien aborda el contenido conceptual de la Sociedad de Información como un estudio de desarrollo social caracterizado por la capacidad de sus miembros (ciudadanos, empresas y administración pública) para obtener y compartir cualquier información, instantáneamente, desde cualquier lugar y en la forma en que se prefiera.

Ahora bien, al interconectar la hologerencia con esta sociedad de la información y el conocimiento, no podemos perder de vista el ser de la hologerencia, que se caracteriza por presentar ideales académicos necesarios para transitar el presente siglo; en dicha posición, los procesos nacen desde una concepción natural del, por y para el hombre; he allí su fundamento ontológico, que responde a la teleología de la educación y a su hologerencia, aclarando que por interdisciplinariedad y transdisciplinariedad siempre estarán presentes en cualquier tratado de administración educativa. Así mismo, la hologerencia plantea la alta formación como sustento entendido en armonía con cargos, roles y funciones que se desempeñen.

También resulta importante destacar la dimensión axiológica que le es propia al sintagma hologerencial. Se plantea la flexibilidad más no la permisividad; la persuasión y convicción ante imposiciones, donde la capacitación permanente del tesoro humano sea un axioma educativo. Los planes, programas y proyectos

serán siempre reflejos reales de las necesidades del entorno.

La hologerencia se define desde un marco educativo postmoderno argumentando fundamentos teóricos teleológicos que develan el fin último de la gestión educativa, donde los acompañamientos van desde lo general a lo específico y se caracterizan por ser integral e integrados, representado mediante la conformación de equipos multidisciplinarios calificados, donde lejos de fiscalizar, se asesore o se oriente. Todo ello ha de obedecer y responder a esta sociedad que emerge de un contexto revolucionado por la tecnología; donde los ambientes sociales, económicos, políticos y organizacionales están llamados a transformarse y adaptarse a las exigencias de este nuevo contexto. Por lo argumentado, resulta imprescindible una redefinición hacia nuevos paradigmas y nuevos retos para poder cumplir las metas y objetivos pautados, tal como lo menciona Rojas (2006); quien sostiene que el logro de las metas debe orientarse a descubrir nuevos

modelos de gestión con enfoques integrales que conlleven al desarrollo de las organizaciones con un alto desempeño en sus procesos de producción basados en conocimiento, tecnología e innovación.

Por ello, las universidades y especialmente sus gerentes han de enfrentar los retos necesarios para preservar los auténticos valores de la academia, entre ellos el más importante, la calidad académica, y su compromiso social. En este orden de ideas, Méndez (2013), menciona que las deficiencias existentes en las universidades se pueden disminuir o eliminar si la gerencia se orienta hacia la participación integral con visión hologerencial en el desempeño de las tareas, la participación profesoral con sus investigaciones sirviendo de aporte a la gestión universitaria, la participación y compromiso del personal administrativo y obrero y el compromiso social y dedicado de los coordinadores, directivos y decanos en el quehacer gerencial.

Aunado a esto, la universidad tiene la posibilidad de apoyarse en los beneficios que la sociedad de la

información y el conocimiento le brinda en este periodo postmoderno en el contexto de las organizaciones. Dentro de esos avances, se tiene como factor relevante el desarrollo del conocimiento que, hasta el presente, ha permitido introducirse no sólo en la sociedad como fundamento esencial para la preparación de los cuadros humanos profesionales relevadores, sino también en las mismas organizaciones.

En ese sentido, Ibarra (1996) enuncia que una organización que se introduce en el tema de la mejora continua a la par de la sociedad tecnológica, define una estructura organizativa que permite que se cumpla con las demandas de la sociedad, alcanzando la instantaneidad de la información, rompiendo barreras temporales y espaciales; y desarrollando eficientemente sus procesos gerenciales organizacionales, administrativos, académicos y de investigación; maximizando la interacción con las herramientas tecnológicas y electrónicas de comunicación; potenciando la gestión

del conocimiento; mejorando la consecución de las tareas, la preparación de los estudiantes para el mercado de trabajo y el refuerzo de la productividad; fomenta el aprendizaje sincrónico y asincrónico con compañeros, expertos y material didáctico que siempre están a la disposición de los usuarios, de acuerdo a su disponibilidad de tiempo, preferencias y necesidades; entre otras muchas ventajas que se pueden dar cabida en esta sociedad de la información y el conocimiento.

REFLEXIÓN CONCLUYENTE

Las realidades cambian tan drásticamente que no nos damos cuenta. El primer gran cambio es que vivimos en una sociedad regida por la información y las nuevas tecnologías, y esto transforma nuestras vidas, la vida de las empresas y la vida de la gerencia. Estos cambios sugieren unas brechas entre la dinámica de los cambios y las repuestas del conocimiento gerencial: muchos siguen gerenciando sin reconocer que viven en una sociedad gobernada por

la información, el conocimiento, la comunicación y las tecnologías.

Una sociedad de la información, global más que local, requiere una nueva gerencia como es necesaria una nueva educación, o una nueva capacitación para la vida. Una nueva forma de construir organizaciones utilizando tecnologías que facilitan la creación, distribución y manipulación de la información, impulsando así a transformación mediante los medios disponibles para crear y divulgar la información mediante las tecnologías digitales. Por ello, la gerencia ante esta nueva sociedad de la información es entender que vivimos en la era informacional, aunque convivamos con otros modelos.

Resulta necesario entonces, comprender la sociedad de la información, reconocer sus rasgos característicos, facilitar y propiciar el cambio, entender las nuevas reglas de competencia. Básicamente, internalizar que estamos pasando de una vieja sociedad de tangibles a una sociedad de intangible, una sociedad en la que el modo de producción de la información, del conocimiento y de los

saberes, así como el modo de procesarlos y de generar valor añadido con ello es la clave del poder para generar riqueza y bienestar.

Desde este escenario, Méndez, (2003) apunta que la universidad ha de gerenciarse desde sus necesarias y pertinentes articulaciones, con el fin de propiciar procesos sustentables de cognición, que pongan en el centro el desarrollo de capacidades desde el contexto de su aplicación, y que haga posible dar un salto de calidad hacia el transitar del actual modelo de sociedad, educación y universidad. Queda claro que hay que entender la hologerencia como la vía para poder asumir los retos organizacionales, resultando imprescindible la comprensión profunda de los cambios sociales y humanos y la reinención para no fracasar.

El cambio que imprime la sociedad de la información va mucho más allá de la interacción tecnológica, es en realidad el cambio de vida social, el cambio de vida en las empresas, el cambio de vida de las personas. Y esto plantea una nueva

realidad para la gerencia, una nueva identidad: una gerencia que se autoconstruye en los imprecisos caminos de la sociedad de la información. Al reconocer estos cambios requeridos en el entorno inmediato, se estará cambiando la sociedad a una nueva sociedad, que no es otra que la de la información y del conocimiento, tecnificada, globalizada, competitiva, múltiple, y compleja de comprender, pero hologerencialmente vivificada desde las organizaciones universitarias.

Cerrando lo planteado, este es un reto crucial para la gerencia actual en la era de la información y el conocimiento, alinearse con la postura de cambiar de un mundo controlado de información y conocimiento a un mundo de saberes compartidos. Es decir, visionado desde una nueva postura gerencial que sacuda a la gerencia tradicional, donde ese nuevo gerente esté consciente de que su nuevo poder transformacional radica no en el control de la información, el

conocimiento y la tecnología, sino en su visión integrada e interconectada con el todo empresarial, sin duda siendo un gerente de pensamiento hologerencial.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Castell, M. (1998). Conferencia: **Una Gozada Educativa.**

Ibarra, E. (1996). **Educación Superior y Teoría de la Organización: Posibilidades y Problemas de una Relación Impostergable.** Revista. Universidad Futura Vol. 7 N° 20-21

Kofman, W. (2008). **La Empresa Consciente: Como Construir Valores a Través de Valores.** 1ª edición. Editorial Aguilar. Buenos Aires.

Méndez, E. (2008). **Nuevo Modelo de Organización de la Educación Superior para América Latina y el Caribe.**

Méndez, E. (2003) **Como no Naufragar en la Era de la información. Epistemología. Para Internautas e Investigadores.** Maracaibo: Editorial de la Universidad del Zulia.