

### EL CONTEXTO UNIVERSITARIO A LA LUZ DE LA COMPLEJIDAD GERENCIAL HUMANISTA

**Autora: Dilma Rosa Escobar Pérez**  
**Código ORCID: 0000-0001-7508-5633**  
**Correo electrónico: dilmarescobar05@gmail.com**

#### RESUMEN

El propósito del ensayo es presentar un análisis de la gerencia humanista en el contexto académico universitario a la luz de la transcomplejidad, por ello se muestra un momento de exposición descriptiva sobre el humanismo y la gerencia humanista, con los postulados que entrañan. El humanismo como enfoque polisémico que ha fluctuado desde sus precursores hasta la actualidad enfocado principalmente a exaltar las cualidades del humano, valorar el ser humano, la dignidad humana y las cualidades humanas. Por su parte la gerencia humanista, que luego de la gerencia clásica y la teoría administrativa, trascendió sus postulados clásicos de procesos administrativos: planificar, organizar, dirigir y controlar, a un estadio en el cual la motivación, el trabajo en equipo, la motivación y la comunicación juegan un papel fundamental en el éxito institucional al considerar la gerencia como una función orientada al alcance de los objetivos institucionales en proporción al alcance de los propósitos de los actores intervinientes en el logro de los objetivos organizacionales. Análogamente, la gestión como proceso evolutivo se permea de la realidad social y se une al sentir epocal, caracterizado por incertidumbre, subjetividad, caos, apertura, y diversidad; que los epistemólogos denominan postmodernidad, complejidad, globalización y transdisciplinariedad e inicia su proceso de bogar en una gerencia transcompleja. Donde la gerencia en el contexto universitario desde lo interno y externo asume la tecnología como un elemento ineludible en el acontecer gerencial, con el surgimiento de nuevos estándares, y realidades funcionales como lo son la inmediatez, el cambio, y una cultura de subjetividad en la que todas las verdades son verdades en consonancia con la realidad social.

Palabras claves: contexto universitario; complejidad; gerencia humanista.

## **EL CONTEXTO UNIVERSITARIO A LA LUZ DE LA COMPLEJIDAD GERENCIAL HUMANISTA**

### **ABSTRACT**

The purpose of the essay is to present an analysis of humanistic management in the university academic context in light of transcomplexity, for this reason a moment of descriptive exposition on humanism and humanistic management is shown, with the postulates that they entail. Humanism as a polysemic approach that has fluctuated from its precursors to the present, focused mainly on exalting the qualities of the human, valuing the human being, human dignity and human qualities. For its part, humanistic management, which after classical management and administrative theory, transcended its classical postulates of administrative processes: planning, organizing, directing and controlling, to a stage in which motivation, teamwork, motivation and communication play a fundamental role in institutional success by considering management as a function oriented towards the achievement of institutional objectives in proportion to the scope of the purposes of the actors involved in achieving organizational objectives. Similarly, management as an evolutionary process is permeated by social reality and joins the epochal feeling, characterized by uncertainty, subjectivity, chaos, openness, and diversity; that epistemologists call postmodernity, complexity, globalization and transdisciplinarity and begins its process of moving towards a transcomplex management. Where the management in the university context from the internal and external assume technology as an unavoidable element in the managerial event, with the emergence of new standards, and functional realities such as immediacy, change, and a culture of subjectivity in the that all truths are truths in accordance with social reality.

**Keywords:** university context; complexity; humanistic management.

Gerenciar no atañe solo a la manera de planificar, organizar, dirigir y controlar, es saber hacerlo, a sabiendas de no existir una manera correcta y específica para ello; es incorporar las cualidades y competencias de los seres que forman parte de la organización en el proceso de gestión, es desplegar procesos que eleven al ser humano en la totalidad de su ser, al engrandecimiento de la dimensión transubjetiva de su ser.

Este enfoque de la gerencia consecuente con la gerencia humanista, caracterizada por elevar *el ser* desde la dignidad humana, sus creencias, valores, percepciones, y realidad social constituye una visión idónea para los contextos académicos, como lo es la universidad, espacio que por excelencia posee la visión de fomentar el crecimiento del hombre desde los postulados humanistas que preponderan la convivencia y encender el intelecto de los ciudadanos. Activación que a su vez redundará en las transformaciones sociales, el progreso, y una cultura trans-ecológica, transcultural, así como transnacional.

Del mismo modo que la teoría de la complejidad, apoyada en la transdisciplinariedad, la recursividad, la dialógica y la teoría del caos, se proclama como un movimiento de ideas cuyo objeto es desboronar los argumentos radicales, la certidumbre como absoluta, y el pensamiento objetivo, para apostar a la inclusión, la subjetividad y la apertura en el contexto epocal actual, realidad en la que la universidad se presenta como una de las organizaciones de la sociedad pioneras en la concepción de apertura, de entender la educación como un continuo a lo largo de la vida, permanente y en todos los espacios, con una relación indisoluble con el ser humano, su dignidad y la paz de la humanidad.

Las organizaciones sociales en la década actual se desenvuelven en un contexto impregnado de condicionantes como incertidumbre, caos, e impredecibilidad, propios de la postmodernidad, la complejidad, y la transdisciplinariedad, momento epocal caracterizado por el crecimiento, evolución, y surgimiento de organizaciones virtuales, que han tomado como plataforma la evolución de la tecnología, creando nuevos estándares organizacionales y nuevas realidades gerenciales, con procesos más rápidos y eficaces, gestionados en tiempos reales con la inmediatez que brinda el uso eficiente de la vanguardia tecnológica. Al respecto, Gómez (2021), sostiene que:

La transcomplejidad ha impuesto situaciones que no se tenían previstas en los planes de gestión de las organizaciones, considero que a raíz de esto surgió un nuevo modo de ver la realidad del mundo, con esto se vieron obligadas a enfrentar grandes cambios organizacionales, culturales y sociales, que han sido bastante influyentes y a los que el individuo y el contexto en general ha tenido que adaptarse.

De manera que la complejidad, y la transcomplejidad incorporaron en la geosociedad, nuevos modos organizacionales propios para las nacientes maneras de concebir el mundo. Cambios que se presentan en las diferentes facetas sociales incluidas la gerencia, las estructuras organizacionales, las maneras de ejecutar los procesos gerenciales, y las funciones administrativas incluidas la manera de mercadear y financiar. En consecuencia las condiciones sociales, culturales, económicas y educativas desde la nueva realidad social se colman de subjetividad así como del pensamiento complejo como paradigma.

## EL CONTEXTO UNIVERSITARIO A LA LUZ DE LA COMPLEJIDAD GERENCIAL HUMANISTA

Al referenciar la elevación del pensamiento complejo en la concepción social actual, es importante reflexionar acerca del planteamiento de Edgar Morín concerniente al desarrollo de un pensamiento de la complejidad que integre saberes dispersos, e incluso opuestos, como sucede al integrar la verdad y la mentira, la claridad y la oscuridad, saberes que permiten definir el otro con su opuesto y les articula, de manera que Morín para algunos es concebido como un confusionista al bogar entre la ciencia y la filosofía, tomando una visión paradigmática que integra aspectos de cada postura, creando de esta manera una comunicación entre ambas. Al respecto, Morín (2010) plantea lo siguiente:

Yo navego entre ciencia y no en ciencia. ¿Cuáles son mis fundamentos?, la ausencia de fundamentos, es decir, la conciencia de la destrucción de los fundamentos de la certidumbre. Esta destrucción de los fundamentos, propia de nuestro siglo, ha llegado al conocimiento científico mismo. ¿En qué creo?, Creo en la tentativa de desarrollar un pensamiento lo menos mutilante posible y lo más racional posible. Lo que me interesa es respetar los requisitos para la investigación y la verificación propios del conocimiento científico, y los requisitos para la reflexión, propuestos por el conocimiento filosófico. (p 140).

Subyace de la cita, el antagonismo como teoría, al exponer como fundamento: la ausencia de fundamentos, dicho de otra manera, apunta al derrumbe de la certidumbre como fundamento del conocimiento, mas asiente a un estilo de pensamiento que sea lo menos castrante, un pensamiento flexible y que en paralelo sea lo más radical. Por lo tanto fomenta la verificación científica y la reflexión subjetiva. Conocimiento científico y conocimiento filosófico en integración, conocimiento no totalizado. El pensamiento complejo no puede ser completo, el pensamiento complejo trasciende al pensamiento sistémico, el pensamiento complejo considera que *la totalidad es la no verdad*. Morín ob.cit. Señala lo siguiente: “...la conciencia de la complejidad nos hace comprender que no podremos escapar jamás a la incertidumbre y que jamás podremos tener un saber total: la totalidad es la no verdad...”(p.101)

De allí que no se trata de pasar de un reduccionismo a otro, se trata de un pensamiento que diste del reduccionismo, totalitarismo, y determinismo, de un pensamiento que no apunte al conocimiento completo o al completud, ya que la totalidad no es la verdad; el pensamiento complejo interna la búsqueda constante, así como la complementariedad. Por su parte la complejidad, se puede comprender a través de tres principios: el principio dialógico, el principio de recursividad organizacional y el principio hologramático.

El principio dialógico mantiene la unidad desde la dualidad, concierne al diálogo entre dos lógicas antagónicas, relacionadas en aras de su complementariedad. El principio de recursividad, refiere a la auto-organización que desintegra la idea de causa-efecto, es decir, apunta a que todo lo producido regresa a lo que lo produjo para ser productor. El principio hologramático, según Morin (2010), busca “enriquecer al conocimiento de las partes por el todo y del todo por las partes, en un mismo movimiento productor de conocimientos” p.107 De manera que ni reduccionismo, ni holismo; sino auto-constitución.

De manera que la gestación de un pensamiento complejo incorpora una visión paradigmática desafiante, ante la realidad social que debe ser abordada. En este sentido Morín (1990) argumenta:

Estoy a la búsqueda de una posibilidad de pensar trascendiendo la complicación..., trascendiendo las incertidumbres y las contradicciones. Yo no me reconozco para nada cuando se dice que yo planteo la antinomia entre la simplicidad absoluta y la complejidad perfecta. Porque para mí, en principio, la idea de complejidad incluye la imperfección porque incluye la incertidumbre y el reconocimiento de lo irreductible. (p 143)

Entonces el planteamiento apunta a una manera de pensar que vaya más allá de las incertidumbres, las contradicciones, las complicaciones e incorpore la imperfección. El mismo autor de la teoría de pensamiento complejo, que dio a luz el paradigma de la complejidad no se reconoce en contradicción irresoluble o conflicto entre la complejidad y la simplicidad. De manera que pensar desde la complejidad trasciende lo meramente observado, investigado, o acordado como ciencia cierta.

Una vez expuestos pormenores de apertura sobre el pensamiento complejo, y el paradigma de la complejidad es importante poner en contexto algunos referentes sobre el prefijo *trans*, de allí que se hará un acercamiento al paradigma transdisciplinar iniciando con una mirada al manifiesto transdisciplinar, enunciado por Nicolescu (1996), en el cual se plasman los criterios de Morín sobre la materia. Al respecto.

La transdisciplinariedad comprende, como el prefijo “trans” lo indica, lo que está, a la vez, entre las disciplinas, a través de las diferentes disciplinas y más allá de toda disciplina. Su finalidad es la comprensión del mundo presente, y uno de sus imperativos es la unidad del conocimiento. ¿Existe algo entre y a través de las disciplinas y más allá de toda disciplina? Desde el punto de vista del pensamiento clásico, no existe nada, absolutamente nada. El espacio en cuestión está vacío, completamente vacío, como el vacío de la física clásica. Aunque renuncie a la visión piramidal del conocimiento, el pensamiento clásico considera que cada fragmento de la pirámide, generado por el big bang disciplinario, es una pirámide entera: cada disciplina clama porque el campo de su pertinencia sea inagotable. Para el pensamiento clásico, la transdisciplinariedad es un absurdo porque no tiene objeto. En cambio, para la transdisciplinariedad, el pensamiento clásico no es absurdo, pero su campo de aplicación se reconoce como restringido.

Entonces, la comprensión del mundo presente y del saber está: dentro, entre, a través y más allá de toda disciplina, por lo que el pensamiento clásico de la investigación científica estructurada de manera rígida y absoluta termina siendo un camino restrictivo, sin embargo desde el pensamiento complejo, la transdisciplinariedad y transcomplejidad se considera el pensamiento clásico como parte productora del saber dentro de afluente transdisciplinar. De allí que la investigación transdisciplinar sea considerada uno de los

## EL CONTEXTO UNIVERSITARIO A LA LUZ DE LA COMPLEJIDAD GERENCIAL HUMANISTA

elementos fundamentales del paradigma transcomplejo como episteme y metodología generadora del conocimiento, estadio donde la universidad se posiciona dentro de las organizaciones sociales que de manera determinante contribuyen en la comprensión de la realidad, con y en sus diferentes niveles. Aspecto planteado por ob.cit.

La penetración del pensamiento complejo y transdisciplinario en las estructuras, los programas y la proyección de la Universidad permitirá la evolución de su misión, hoy en día un poco olvidada -el estudio de lo universal-. Así, la Universidad podrá volverse un lugar de aprendizaje de la actitud transcultural, transreligiosa, transpolítica y transnacional, del diálogo entre el arte y la ciencia, eje de la reunificación entre la cultura científica y la cultura artística. La Universidad renovada será el hogar de un nuevo humanismo. P.98

Denótese, el papel fundamental de la universidad en el alumbramiento de un nuevo humanismo, ya que desde sus programas, investigación y estructura, mediados por el pensamiento complejo y transdisciplinar, se dará el cimiento de un aprendizaje transnacional, transcultural, trans-ecológico, que le permita volver a su razón per se: el conocimiento y estudio de lo universal, postura que admite la inclusión y acercamiento a los diferentes niveles de realidad que requieren los ciudadanos del mundo en los nuevos tiempos.

Las organizaciones educativas y con mayor ímpetu, las instituciones universitarias, dada su condición de búsqueda continua por elevar el nivel de conocimiento y pensamiento universal resaltan la prevalencia de un equipo gerencial que incorpore en su gestión, misión y visión los modelos paradigmáticos epocales, y el conocimiento de las diferentes realidades, lo cual les permite evolucionar y desarrollarse en el medio presente a través de la intervención de docentes universitarios que fomenten el pensamiento crítico, la inclusión, y la igualdad. Bajo este entramado de ideas, Castillo (2017), sostiene:

Los docentes universitarios son “trabajadores con sensibilidad social” capaces de impulsar procesos de cambio social participativos para responder a las necesidades de la sociedad con el propósito de disminuir las inequidades, las desigualdades e intolerancias y todas aquellas situaciones que se definen debilidades de desarrollo. (p.342).

En este sentido, los docentes universitario son capaces de producir cambios significativos en los disímiles ámbitos sociales, los legales, gubernamentales, ecológicos, laborales, y políticos influidos por elementos humanistas centrados en la ideología de la dignidad humana, el progreso de la abstracción crítica, la creatividad, la curiosidad, la preocupación por las debilidades éticas y la visión de grupo por encima del saber. Cambios que posteriormente serán prologados por los egresados universitarios a sus propias realidades sociales y laborales, incluidos los modos de gerenciar, con gestiones humanistas flexibles propicias para la sociedad de constante cambio. Al respecto, concierne a un nuevo humanismo, un transhumanismo, que conjugue, desde lo abierto, desde el pensamiento abierto que le otorgue a cada ser humano la capacidad de desarrollarse, con las máximas capacidades espirituales, culturales, y sociales; orientadas a la complejidad.

De manera que a la luz de humanismo la universidad de siglo xx, y aún más en época de cambios pandémicos y post pandémicos se enfrenta a un contexto determinado por la inmediatez y el uso de las tecnologías de la información y comunicación; la innovación desde cualquier lugar de la aldea global; la aparición, impacto y cultura de la blogosfera; las crecidas migratorias a nivel mundial, la conciencia ecosofica y las exigencias de profesionales con propiedades camaleónicas; que exigen de la gerencia académica respuestas desde la anticipación a los desafíos socioculturales de la época a la luz del humanismo.

El humanismo como concepto implica el reconocimiento del ser humano como participante en los procesos productivos, que aporta valía a los mismos mediante el fomento de virtudes y aplicación de valores éticos. Nieto Licht, (citado en Rosero, L. 2012) considera que el humanismo es “un movimiento de pensamiento que se centra en la acción humana y en la capacidad del ser humano para transformar y desarrollar su realidad, por medio del pensamiento y la acción”. Obsérvese que el movimiento empodera al ser humano como transformador la realidad y el desarrollo, con la dupla pensar-hacer en los diferentes niveles de realidad que le permitirán hacer surgir lo nuevo y diferente. American Humanist Association (citado en Rosero, L. 2012) sobre el humanismo lo supone como una filosofía progresista de la vida que afirma la capacidad y responsabilidad del ser humano de llevar una vida ética, buscando su auto realización, que aporte al bien común. De modo que, la humanización de la gerencia implica una perspectiva integradora de los aspectos psíquicos y emocionales de los colaboradores institucionales.

Ahora bien, al hacer una mirada teórica del humanismo, es importante hacer una contemplación al humanismo desde la educación como ciencia social, al respecto este paradigma educativo prepondera al ser humano y considera la persona como su eje central, propicia el enfoque creativo, integral y multidisciplinario a propósito de fortalecer pensamientos versátiles, dirigido a la investigación y a la construcción de un mundo mejor, involucrando los conocimientos con los sentimientos y emociones de sus integrantes. A través de este paradigma, la educación estimula en los estudiantes el desarrollo de sus competencias, habilidades, capacidades y destrezas, dando énfasis a los procesos en la construcción del saber, conocimiento que se orienta desde lo humano y la consolidación de los valores.

Respecto al Humanismo, Chanto (2014) expone que es necesario “primero conocer su significado de acuerdo con el contexto histórico, social, cultural, espiritual, además de otros aspectos que a través de las épocas han dado diferentes connotaciones”. (p.03) puntualización que es análoga al significado de otras disciplinas, cuyos referentes fluctúan de acuerdo al momento socio histórico en el cual fueron concebidos, así como desde el ángulo disciplinar del cual se conceptualizan. Tal es el caso de la educación humanista, que considera la educación como ciencia orientada al desarrollo intelectual e integral de los discentes.

Otra óptica importante en la teoría del humanismo, lo constituye la gerencia humanista, enfoque que en congruencia con la educación humanista, considera la persona como su eje fundamental, de manera que cada trabajador es apreciado como único y diferente. El proceso gerencial bajo este enfoque supone a las personas como el fin, no el medio, comulga con la participación, el trabajo colaborativo, la delegación, el empoderamiento de los trabajadores y las capacidades humanas; categorías que fomentan el alcance de los objetivos organizacionales e individuales de manera recursiva.

## EL CONTEXTO UNIVERSITARIO A LA LUZ DE LA COMPLEJIDAD GERENCIAL HUMANISTA

Con el propósito de establecer una relación del humanismo con la gerencia, la gestión organizacional humanista conduce al alcance de las metas institucionales procurando transformar al hombre y su entorno social, a través del desarrollo de la capacidad creadora, la libertad y la dignidad del ser humano. Por su parte la gerencia humanista propicia el reconocimiento y el fortalecimiento de las ideas de la fuerza organizacional, fomentando el liderazgo social y los valores individuales y organizacionales. Al respecto, Ruiz (2018) considera que:

El surgimiento de las teorías humanistas en la organización, consideran que las causas que determinan la manera de actuar, vienen determinadas por las tendencias hacia la autorrealización personal que manifiestan los seres humanos. Destacan la libertad personal, la elección, la autodeterminación y el deseo de desarrollo personal. s/p

En este sentido, la gerencia humanista en pro del alcance de los objetivos organizacionales, da alta importancia a las necesidades, intereses, percepciones y modos de comportamiento de su fuerza laboral, que a su vez serán proyectados en el alcance de los objetivos organizacionales. A tal efecto, la gerencia humanista, en concordancia con el paradigma de la complejidad propendía el desarrollo de las capacidades del hombre, tanto las laborales como espirituales, su actualización en la diversidad y flexibilidad.

Ante este particular, Largacha, (citado en Rosero, L. 2012) “la gerencia puede llamarse humanista cuando su perspectiva se enfoca en las necesidades humanas comunes y esta es orientada al desarrollo de las virtudes humanas, en todas sus formas.” Obsérvese que el desarrollo de las virtudes humanas es la orientación de la gerencia humanista, que para Nicolescu (1996) “En el fondo, lo que está en el centro de nuestro cuestionamiento es la dignidad del ser humano, su nobleza infinita. La dignidad del ser humano también es de orden planetario y cósmico” p.100. Se centra en la dignidad del ser humano, en su nobleza, que concuerda por Doménech (citado en Rosero, L. 2012) quien define la Gerencia Humanista como “la gerencia que enfatiza en la condición humana y está orientada al desarrollo de las virtudes humanas, en todas sus formas, en toda su extensión.” Es decir, en las virtudes de la condición humana y su nobleza.

De esta forma, las empresas con gerencia humanista, se comprometen con conocer las fortalezas e intereses de sus empleados; para relacionarlas con sus actividades diarias. Lo que difiere mucho de la gerencia tradicional, en la cual, la esencia busca el alcance de los objetivos organizacionales, la satisfacción de las necesidades de los clientes y la obtención de alta rentabilidad; obviando en algunos casos los efectos de tales metas en sus empleados y colaboradores. Este nuevo paradigma gerencial valora y considera que lo más importante en cualquier empresa u organización, son los seres humanos, y es capaz de adecuarse a los cambios socio-culturales que afectan la vida empresarial y laboral con una flexibilidad que proviene de las capacidades interiores de los ciudadanos que le integran.

La gerencia en el tiempo de complejidad, es concebida desde el transhumanismo y la transdisciplinariedad. Está enfocada en el ser, por lo tanto a procesos religados a lo interno de los humanos que conforman las organizaciones y sus oficios, y a otros oficios; en la igualdad de oportunidades, flexibilidad, divergencia, y libertad. Las tres características principales de una organización con cultura humanista son: respeto por la dignidad humana, integración de cuestiones éticas en la toma de decisiones y respeto a los valores humanos así como la extensión dialógica mediante la reflexión ética empresarial.

En el ámbito universitario, dado su objeto social, la gerencia o dirección se rige por políticas educativas nacionales, de manera que la gerencia, investigación y docencia va en sintonía con por diversos factores de orden económico, político, social, ético, y cultural nacional, sin embargo, las naciones les otorgan a los rectores universitarios, sus cuerpos docentes y administrativos cierta autonomía que les permite bogar en un amplio campo de saberes a propósito de fomentar sus procesos internos, la transformación social, y la formación humana integral-científica.

Análogamente, es importante mencionar que estructuralmente en la universidad el gerente rector forma parte del cuerpo académico docente, de manera que es conocedor directo de la realidad académica a gerenciar; es así que la gerencia universitaria es llevada por gestores que comprenden la teoría administrativa, sus enfoques, funciones, paradigmas, que van desde la gerencia clásica de la cual aún se llevan a cabo los procesos administrativos clásicos, hasta novedosas tendencias gerenciales epocales que internan la subjetividad dentro de su fundamentación, por lo tanto incluyen paradigmas postmodernos, transdisciplinariedad, globalización, pensamiento complejo, sin descartar la conocida administración científica.

De lo precedente, es conveniente apuntar, que la gerencia entrelaza los procesos administrativos, la ética, la investigación, y aspectos de psicología social orientados a la motivación, asertividad, toma de decisiones. Por tal motivo la investigación, como pilar organizacional entraña el proceso de diagnosticar, analizar desde la investiva el ambiente organizacional de manera interna y externa, profundiza en la información de la realidad social inherente a la organización o las problemáticas que le acontecen para realizar la toma de decisiones más oportunas. Ahora bien, la gerencia humanista, da el agregado de una visión centrada en el valor humano y la dignidad, por tanto en las capacidades del ser y sus saberes. Ahora bien, los procesos clásicos: planificación, organización, dirección y control; representan procesos que aún se mantienen organizacionalmente más son concebidos desde tensiones inevitables en los diferentes ámbitos de la sociedad actual. Por lo tanto la planeación debe ser inter, entre, multi y trans de manera que las mutaciones postmodernas puedan ser gestionadas desde lo interno y externo con flexibilidad.

Construir un desde la flexibilidad gerencial, también implica procesos de organización, dirección y control con evolución individual-grupal, trans-organizacional y trans-social; impregnados con un diálogo que involucre diferentes ópticas entre opuestos, de manera que la universidad en su rol social, debe ser orientada a una estructura flexible, abierta a la postmodernidad, la transdisciplinariedad y la recepción de la transcomplejidad, es decir, que razone a la luz de las complicaciones, las incertidumbres y las contradicciones.

## EL CONTEXTO UNIVERSITARIO A LA LUZ DE LA COMPLEJIDAD GERENCIAL HUMANISTA

Ahora bien, a lo anteriormente expuesto se adiciona que la gestión humanista académica tiene el desafío de centrarse en el desarrollo del pensamiento, dignidad y voluntad de los integrantes de la organización universitaria; con procesos de enseñanza orientados a la apertura; el fomento del desarrollo personal y social de los trabajadores, y el énfasis al crecimiento de habilidades socioemocionales de los actores educativos en general.

Por otra parte, la gerencia postmoderna se identifica con organizaciones inteligentes que fortalecen sus actividades a través de la tecnología de la comunicación e informática, de allí que la gerencia postmoderna asume las instituciones como centros de crecimiento transversalizados por las tecnologías, la cultura, el arte, la ecología, y la subjetividad. Reconoce la organización como una estructura dinámica y en cambios constantes, por lo que potenciar el compromiso es un principio que será determinante en el éxito institucional. De esta manera, la universidad se abre a las diferencias, a las particularidades, al pensamiento complejo, a paradigmas que apuntan a la existencia de un lugar -desde la dignidad humana- para todos.

En virtud de lo anterior, la universidad como organización social cuyo objetivo se centra en la enseñanza del pensamiento universal, incorpora la transcomplejidad en su fundamentación, y la gerencia humanista en sus prácticas administrativas a objeto de fomentar un futuro mejor, donde el hombre y la mujer a través de lazos trans-sociales que creen puentes en la aldea global, sobre la base del reconocimiento de lo particular y lo propio, para un futuro mejor. En tal sentido, Ballester (2017) “el pensamiento gerencial puede variar en las instituciones educativas, según las características del contexto físico natural y socio cultural de la misma” (p.14). De manera que la idea de un futuro mejor varía de acuerdo a la realidad social donde se encuentre la institución, del mismo modo que cada organización educativa es única, viviendo los cambios epocales, mimetizándose y transformándose de acuerdo a la situación, el contexto, los actores en los cuales se desenvuelve. El devenir contextual entreteje a la función gerencial y viceversa; donde intervienen la capacidad individual e institucional en la construcción, deconstrucción y reconstrucción de la realidad socio-educativa canalizada a la luz de la trans-disciplinarietà.

El paradigma humanista en la educación propendía el fortalecimiento del potencial y las competencias individuales desde el acto pedagógico en las instituciones educativas, considerando el análisis de la realidad socio-educativa; para lo cual propone transformaciones de pensamiento y metodológicas de acuerdo a las necesidades de los actores académicos. El gerente directivo tiene el reto de atender las tendencias de su contexto, dentro y fuera del salón de clase, reconociendo la sociedad del conocimiento y de la información, ya que desconocer el contexto priva de la mirada y pensamiento complejo, encapsulando la realidad social lo que priva a la educación universitaria de un verdadero aporte académico e investigativo que impulse al conocimiento en diversidad consonante con la dinámica socio cultural imperante.

De modo que una sola mirada gerencial para los directivos académicos restringe las múltiples perspectivas de análisis, limitando la comprensión y el razonamiento de las problemáticas de la realidad social y su contexto, de allí que los gestores universitarios tienen la obligación de trascender en sus modos de pensamiento gerencial para dar lugar a ideas recursivas y dialógicas que fomenten la solución de los fenómenos problemáticos socio-educativo de la postmodernidad, y la sociedad de la información y el conocimiento en el marco de una formación humanista que fomente la conciencia participativa en la transformación social y productiva en los estudiantes desde la dignidad humana.

Se trata de convertir los datos e información: en conocimiento y sabiduría, a través del aprendizaje transdisciplinar, de manera que permita a los individuos tomar decisiones y desarrollar acciones conducentes a un futuro más justo. Tomando en consideración que la sabiduría entraña el amor como elemento fundamental del conocimiento y a su vez que los datos y la información, no son conocimiento. Por tal razón la blogosfera que compendia archivos, blogs, datos, e información, son caras de las dialógicas existentes en el afluente de los saberes.

Para la complejidad no hay verdades, ni ciencia absoluta; y probablemente aún no sea reconocido del todo para los defensores del conocimiento científico y la objetividad. Sobre este particular Nicolescu (1996), apunta:

Para que el conocimiento de lo complejo sea reconocido en tanto que conocimiento, es necesario pasar por una pregunta: ¿Si la complejidad de la que hablamos es una complejidad sin orden, su conocimiento no tendría sentido, o acaso oculta un nuevo orden y una simplicidad de una nueva naturaleza que sería justamente el objeto del nuevo conocimiento? Es necesario, entonces, escoger entre una vía de perdición y una vía de esperanza. P. 34

Por tanto, parte de reconocer el conocimiento en un estadio sin orden atañe una red de contradicciones a sabiendas que el conocimiento con reconocimiento científico se caracterizó y caracteriza por el orden, la repetición, la estandarización, la objetividad y la rigidez; descriptores que no se corresponden con el estilo de pensamiento complejo y el paradigma de la transdisciplinariedad. Generar conocimiento en la postmodernidad, y transcomplejidad constituye un reto que fluctúa entre la esperanza y el fin. Por esta razón la revolución social, tecnológica y organizacional que conforma el contexto mundial, deben ser vislumbradas desde diferentes niveles de realidad y verdad no absoluta como forma de saber.

El conocimiento no es exterior ni interior: es, a la vez, exterior e interior; de allí que la sociedad actual, es producida y productora desde los médicos de comunicación, la tecnología de la informática, la inmediatez, y el tiempo real; desde lo interno y externo a si misma, requiere ser comprendida a la luz de ángulos novedosos del pensar, y repensar lo ya pensado. Tal como lo expone Gonfiantini (2015). “Se acrecienta la complejidad del mundo. Comprenderlo, analizarlo y vivirlo involucra construir, desde la alteridad, una nueva forma

## EL CONTEXTO UNIVERSITARIO A LA LUZ DE LA COMPLEJIDAD GERENCIAL HUMANISTA

de pensar lo pensado” p.7 perspectiva que anuncia una nueva manera de concebir los saberes, con un continuo aprender, desaprender y reaprender, que hace evidente la necesidad de reconocer la gerencia en el contexto universitario, como una gestión que admite la realidad social multidimensional y transcompleja.

En la misma línea, la gerencia humanista percibe la realidad humana multidimensionalmente, con disímiles aspectos y categorías que conlleva a una diversidad de perspectivas a considerar en los procesos y procedimientos gerenciales que exigen novedosas maneras de abordar lo humano con una sensibilidad hacia las diferencias, la apertura, y el pluralismo. Por consiguiente, los procesos de la gestión en el contexto deben ser administrados de manera multireferencial y multidimensional: interdisciplinar, multidisciplinar y transdisciplinarmente; favoreciendo nuevas maneras de convivencia orientadas hacia la dignidad humana. En consecuencia la gestión universitaria como institución de sensibilidad social, y de carácter humanista comprende que la realidad social está conformada por múltiples facetas individuales que en suma resultan en un potencial superior.

Sumado a lo anterior, la educación fortalece las transformaciones sociales desde la universidad, sin embargo, el mayor compromiso le corresponde a partir de lo interno, con sus actores académicos gestores de sus funciones administrativas, investigativas, y docentes y la orientación de prácticas críticas que en lugar de coartar al ciudadano propicien el saber pensar, saber actuar y en consecuencia saber convivir.

En suma el pensamiento complejo, y su epistemología, son el entramado de la disciplinariedad, la pluridisciplinariedad, la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad, donde las verdades absolutas no existen ya que pueden cambiar con el paso del tiempo, el lugar, el proceso reflexivo y la perspectiva de quienes la experimenta, ahora verdades parciales rearticulación el saber y el conocimiento es parte de reflexión profunda transversalizada por el contexto, la cultura y el momento epocal.

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BALLESTERO. (2017). Aproximación teórica de la Gerencia Escolar desde el significado de las vivencias del personal directivo TADO ANTE LA COMISION DE LA MAESTRIA DE GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION. BARBULA: S/E

Castillo (2017), Lineamientos para el Desarrollo Humano, Familiar y Socio Laboral del Estado Apure: propuesta de superación de los aspectos que atentan contra la calidad de la educación. UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA. TESIS DOCTORAL. COLOMBIA 2017.

CHANTO, E. (2014). Humanismo educativo en la Sociedad del Conocimiento. Liberia, Costa Rica.: Sede Regional Chorotega

Gerencia humanista: una estrategia de gestión empresarial. Ruiz, E. (2018) <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/3053/3043>. Gerencia humanista: una estrategia de gestión empresarial.

GOMEZ RODRIGUEZ, E. (2021). Pensamiento Gerencial Creativo: Visión desde la transcomplejidad organizacional. Horis Causa, 13(1), 121-130. Obtenido de Recuperado a partir de <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/56>

GONFIANTIN, V. Prólogo. In: Yanes Guzmán, J. Complejidad y calidad de la educación. Santiago de Chile: RIL, 2015. p. 5-8.

MORIN, E. (1990). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Gedisa

MORIN, E. (2010). Pensar la Complejidad. Crisis y Metamorfis. España: Universidad de Valencia

Nicolescu, B. (1996). La transdisciplina. Manifiesto. Mónaco: Du Rocher.

Rosero, Leidy; (2012). Liderazgo transformacional y Gerencia Humanista. Monografía para optar al título de administrador de empresas. Universidad EAN. Disponible en: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/4107/RoseroLeidy2013.pdf;jsessionid=42BD24DF1A99B44FA2305377A99981E8?sequence=1> (Consulta 12 de febrero de 2021) Bogotá. Colombia