

UNIVERSIDAD SOCIALMENTE INTELIGENTE Y CULTURA DE PAZ

SOCIALLY INTELLIGENT UNIVERSITY AND CULTURE OF PEACE

REVISIÓN DOCUMENTAL

Recibido: 29-01-09

RESUMEN

Este estudio, fundamentado en una indagación documental, tiene como objetivo, analizar las potencialidades de la universidad frente a los retos sociales en los tiempos actuales, propende hacia la reflexión sobre las propiedades en una estructura organizativa con pertinencia social. Así mismo se intenta contextualizar esa acción en una cultura que enaltezca sólidos principios de paz. Se toma como premisa que entre esas propiedades, quizás, la más importante sea la inteligencia social organizacional, es decir la posesión de las competencias necesarias para el ejercicio de la responsabilidad social. Como fundamentación epistémica se asume el Paradigma de la Complejidad. Entre las conclusiones resalta la importancia de promover una universidad consustanciada con la comunidad a través del ejercicio de la responsabilidad social y donde esa acción esté fundamentada en la consolidación de una cultura de paz.

Descriptor: Universidad; Inteligencia Social; Cultura de Paz

Julión Garrido *

Fundación para el Deporte del Estado Lara

Aceptado: 04-11-09

ABSTRACT

This documental study has as main purpose to analyze the potentiality of the university facing the challenges of the present or post moderns times. It trends toward the determination of properties in an organizational structure capable to respond to an intense social demand. The university is also trying to be related to a kind of culture that makes solid all the principals of peace. It is taken as a premise that between those ideal properties, the social organizational intelligence is perhaps the most important of all. In other words, social intelligence has to have the necessary tools to exercise social responsibility. Mentioning some conclusions, it is very important to promote a new university that is fed with the help of the community through the social responsibility where that action can be based on culture of peace.

Keywords: University; Social Intelligence; Culture of Peace.

INTRODUCCIÓN

La universidad presenció un Siglo XX saturado de cambios asombrosos y de emergencia de nuevos enfoques científicos, en tanto ellos, demarcan importantes dimensiones de actuación del ser humano. El Siglo XX fue prolífico en hechos turbulentos y revolucionarios, los cuales, por sus implicaciones epistémicas, representan quiebres históricos en la ciencia, convirtiéndose luego en nuevos paradigmas, (Kuhn, 2004).

Un punto de ruptura trascendental, en diciembre de 1900, Max Planck expuso en la Sociedad Alemana de Física las ideas generales de la Teoría Cuántica, teoría que describe lo que acontece en el mundo subatómico, allí comienza un período revolucionario, sobre todo con los aportes de Albert Einstein. El paradigma Newtoniano-Cartesiano, era desplazado por el paradigma Cuántico-Relativista. El mundo ya no era una equivalencia a un mecanismo de relojería y la realidad vista como absoluta y determinista, pasó a ser percibida como relativa e impredecible, siendo a su vez construida por el observador a través de la interacción con ella, constituyendo la dualidad sujeto-objeto un sistema interactivo de realimentación.

Evidentemente, la universidad, a través de la investigación científica, contribuyó a hechos como estos, que incidieron de una manera decisiva en diferentes áreas del conocimiento, además de aportes de científicos como Bohr, Pauli, Heisenberg y Hawking en el campo de la física; Marx, Husserl, Weber y Schutz, entre otros, en la sociología. Ellos fueron pioneros en cambios paradigmáticos en la ciencia, los cuales han incidido significativamente hasta la actualidad, en las ciencias naturales y también en las ciencias sociales, extendiéndose su proyección al análisis de las organizaciones y asumidos en este estudio sobre el rol de la universidad en su relación con la comunidad.

Por otro lado, destaca los postulados de Ludwig von Bertalanffy, sobre la Teoría General de Sistemas, la cual centra su atención en la estructura y las interacciones internas y las de ella con el entorno, Johansen (2002). Planteamientos que se extrapolan al estudio organizacional y en este particular a la universidad entendida como sistema.

Así mismo, en el ámbito gerencial, el Pensamiento Sistémico, ha sido el paradigma dominante, el cual, según explica Ángel (2004), concibe a las organizaciones como sistemas que “tienden a moverse de manera recurrente hacia estados de orden y estabilidad en búsqueda del necesario equilibrio que tienden a perder, como resultado de cambios en el entorno que permean hacia su interior, generándoles inestabilidad” (p. 3). Ese enfoque

* Director de Ciencia y Tecnología Deportiva de FUNDELA- Venezuela. Doctor en Ciencias de la Educación, Magíster en Investigación Educativa, Prof. Educación Física. Posdoctorante en Gerencia, Miembro de la Association for Qualitative Inquiry. juliangarr@yahoo.com

es enriquecido por los principios del Pensamiento Complejo, el cual, al igual que este estudio, se circunscribe en el paradigma de la complejidad, sobre lo cual, Ugas (2008), expresa:

La complejidad es paradigmática en tanto articula reordena el conocimiento. Una autoorganización del conocimiento que vincule lo desvinculado es lo que Morin denomina “pensamiento complejo”. El pensamiento complejo busca distinguir, reconocer lo singular y lo concreto sin desunir; integra religando en un juego dialógico: orden, desorden, organización, contexto e incertidumbre sin dar como verdad esa particular organización de un conjunto determinado. (pp. 13-14).

De modo que, cuando un sistema, como la universidad, recibe energía del entorno, se describe como un sistema abierto. Además, cuando en ese sistema, las interacciones entre sus unidades operativas son cada vez más frecuentes y continuas se habla de un sistema complejo. Mientras mayor sea la interacción entre sus elementos constitutivos, más complejo será el sistema. Esa complejidad origina la inestabilidad e impredecibilidad del sistema. Señala Morín (2004) “... No olvides que la realidad es cambiante, no olvides que lo nuevo puede surgir y, de todos modos, va a surgir” (p. 118).

Fundamentándose en lo anterior, en este estudio se analiza el rol de la universidad desde una perspectiva sistémica y compleja, tomando en consideración que la universidad posee una estructura organizativa donde subyace una intensa interacción entre sus componentes elementales y entre ella con el exterior.

Adicionalmente, se contextualiza este análisis, en una era que algunos autores denominan posmoderna, Díaz (2008), o también la era del conocimiento, de la globalización o de la sociedad transnacional, Malagón (2005). Tiempos atestados de hechos tumultuosos, sorprendidos, que indudablemente, representan un momento histórico para la humanidad, ya que trastocan épocas recientes y cuyas delimitaciones se muestran borrosas y difícil establecer un comienzo y, por supuesto, un fin.

Sí se considera, la universidad como un sistema abierto y complejo, entonces aspectos inherentes a la relación universidad-comunidad, debe comprometer a todos y cada uno de sus elementos constituyentes y a ella como componente de lo que Maturana (2009), denomina la sociedad humana.

Además, se debe decir, que en este abordaje teórico, el término universidad-comunidad, es una forma de identificar un único sistema, ya que la universidad forma parte de la comunidad, y concurrentemente, ésta es sustancia activa en aquella. La universidad y la sociedad siendo interdependientes, están íntimamente interconectados. Ese sistema se puede definir, también, como un sistema ecológico, tal como lo plantea Zambrano (2006) “... es decir, aquellos en los cuales el sistema y su medio ambiente, entorno, o integrante forman una unidad” (p. 144). La universidad está relacionada con el entorno y a la vez forma parte de él. Igualmente los elementos constitutivos de la universidad, también pertenecen a ese entorno. Por consiguiente, lo que afecte al entorno también afectará a la universidad.

Particularmente, en la universidad, la complejidad se manifiesta por la no-linealidad del sistema. El ser humano es no-lineal, su cerebro funciona en forma compleja debido a los millones de sinapsis por segundo que ocurren en él. La no-linealidad del talento humano universitario, se proyecta a la organización y explica el porqué, las variaciones que ocurren en el sistema, no producen efectos proporcionales. Senge (1999) explica:

Cuando la misma acción tiene efectos drásticamente distintos a corto y a largo plazo, hay complejidad dinámica. Cuando una acción tiene un conjunto de consecuencias locales y otro conjunto de consecuencias distintas en otra parte del sistema, hay complejidad dinámica. Cuando las intervenciones obvias producen consecuencias no obvias, hay complejidad dinámica. (p. 95).

Esta afirmación permite resaltar que, los sistemas complejos, poseen una gran variedad y cantidad de interconexiones entre sus elementos y de éstos con el entorno, todo lo cual deriva en el incremento de la inestabilidad del sistema en general. Esta característica le confiere una mayor capacidad de adaptación al sistema. Los sistemas complejos son también sistemas cuya predictibilidad es muy difícil, sobre todo, a largo plazo.

Igualmente, la universidad como sistema complejo, se caracteriza por la capacidad de interacción de sus elementos constitutivos, esta interacción produce una interconectividad creciente y que a la vez produce una mayor capacidad de adaptación de la universidad a los cambios del entorno. La complejidad o interconectividad creciente es, según Ángel

(2004), “Una red infinita, sumamente rica y variada de interconexiones entre multiplicidad de líderes y organizaciones, red que sólo puede ser entendida como efecto de un comportamiento no lineal de los actores y organizaciones”. (p. 6).

Por consiguiente, compartiendo esta interpretación, se comprende que a medida que los lapsos son más prolongados, proporcionalmente se incrementa esa impredecibilidad. Se entiende, la universidad como un sistema complejo, donde cada uno de sus actores, complejos por sí mismos, forman una red de conexión entre ellos que aumenta en forma progresiva contribuyendo al aumento de la complejidad de la organización y de ésta en relación con el entorno. Esa interconectividad creciente hace impredecible el sistema a largo plazo, debido al gran número de elementos que interactúa en forma continua y dinámica.

Igualmente, la universidad, como sistema abierto y complejo, está en una constante interacción con el entorno. Para mantener bajos niveles entrópicos, recibe energía de él en la forma de una gran carga de información, recursos materiales, financieros, presupuestarios y el apropiado talento humano; además, esa energía discurre por toda la organización y también entre cada una de sus unidades operativas. En forma recíproca, ese entorno espera recibir un producto que le ayude a su evolución.

En lo que respecta a la información, la universidad, debe poseer los mecanismos necesarios para decodificarla, de manera que pueda dar las respuestas apropiadas y lograr una comunicación clara con las estructuras sociales. Esa comunicación permite la interacción entre las partes.

Como puede observarse, es imposible concebir la universidad aislada del entorno. Así que la universidad deba ser afanosa propulsora de la creación de una fuerte red interactiva que optimice su integración a las unidades sociales humanas, para lograr una organización compleja con mayor capacidad de adaptación a tiempos inciertos. López (2007), resalta esa importancia en las instituciones públicas:

(...) podemos afirmar que en los organismos públicos se le ha prestado muy poca atención a la creación de estructuras comunicativas que faciliten el entendimiento y el acuerdo para una acción cooperativa que permita enfrentar los asuntos públicos importantes bajo una configuración de redes interactivas. (p. 115).

Tomando en consideración que, la universidad y su entorno transitan en un ambiente incierto e imprevisible, ella debe potenciar con mayor insistencia su vinculación con el

entorno social, para aprovechar la complejidad emergente y lograr una mayor adaptabilidad a ese entorno. Esto hace impostergable, por parte de las instituciones universitarias, la generación de políticas y lineamientos que le ayuden a energizar esa interacción. Al mismo tiempo, la apertura a la participación ciudadana en forma continua y protagónica, en el diseño de sus planes y programas es una acción fundamental.

Una organización, como la universidad, no puede pretender su desarrollo integral en forma aislada, no puede darse ese desarrollo en el seno de comunidades con problemas sociales que le afectan y diezman como el hambre, la violencia, la exclusión, enfermedades, el desempleo, la pobreza. En sentido contrario, tampoco la comunidad, puede desarrollarse con una universidad silente a sus demandas sociales. No puede esperarse que la universidad evolucione en un entorno de involución, es decir, sí ella y la comunidad se encuentran en un desarrollo desequilibrado, éste frenará la evolución de ambos sistemas, es necesaria la coevolución. Para Kauffman (1995), coevolución es “Evolución que involucra sucesivos cambios en dos o más especies o sistemas interdependientes, sean estos biológicos técnicos o sociales” (p. 227).

De allí que, la universidad siendo un sistema complejo, interactivo e interdependiente; le corresponda contribuir al desarrollo humano, a través de aporte de soluciones a la problemática social, acciones que implica su propio desarrollo.

En ese sentido, en búsqueda de soluciones a la problemática social, los gobiernos se han preocupado cada vez más sobre los asuntos sociales. La Organización de Naciones Unidas (ONU), aprobó ocho objetivos para ser cumplidos en los primeros quince años de este siglo: erradicar la pobreza extrema y el hambre; lograr la educación primaria universal; promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer; reducir la mortalidad de niños menores de cinco años; mejorar la salud materna, combatir el VIH/SIDA; el paludismo y otras enfermedades; garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

Esa propuesta obliga a la participación decidida de todos, no sólo de los gobiernos, es necesario que las instituciones se involucren en acciones que conlleven a ello. Es una labor trascendental y un compromiso ineludible, en el cual la universidad desempeña un rol primordial en búsqueda de la consolidación de un desarrollo humano sustentable.

Sin embargo, sobre el cumplimiento de tales objetivos, llama la atención el Informe de la ONU (2009), “Se deben acelerar y ampliar los esfuerzos para mejorar las condiciones de vida de los que están en pobreza en las áreas urbanas.” (p. 7). Es un esfuerzo trascendental, ya que está en juego el futuro de las próximas generaciones.

UNIVERSIDAD SOCIALMENTE INTELIGENTE

En una era de cambios incesantes e impredecibles, en un mundo cada vez más interrelacionado y globalizado, en el cual se han sucedido hechos trágicos como el ataque al World Trade Center en Nueva York, las posteriores ocupaciones en Irak y Afganistán, ataques criminales a escuelas, entre otros acontecimientos, ha evidenciado, según Gorbachov (2003), “las horribles consecuencias a las que puede conducir la pobreza y la pérdida de los valores humanistas”. (p.25).

Igualmente hechos de trascendencia histórica, como la caída del Muro de Berlín, la disolución de la Unión Soviética, los cambios sociopolíticos en Latinoamérica son características adicionales de un paisaje de constantes transformaciones. Hace muy pocos años atrás era impensable que EEUU tuviera un presidente afrodescendiente y él fuera galardonado con el Premio Nobel de la Paz.

Por otro lado, Chernobil evidenció las consecuencias trágicas del mal manejo de la tecnología, cuyas secuelas afectará a la especie humana quizás por siglos. En la actualidad, la crisis financiera mundial, ha debilitado seriamente la economía de los países más pobres, uniéndose a una amenaza, de inmensas complicaciones presentes y futuras, como lo es el cambio climático.

En contraste con lo anterior y desde una perspectiva social, emerge la universidad como un agente protagónico en un proyecto social capital. A ella le concierne involucrarse en mayor grado a ese compromiso exigido, tiene la posibilidad de representar un papel central para coadyuvar con el desarrollo humano. Para cumplir con tal compromiso, la universidad, requiere revisar métodos y estructuras, transformarse o quizás reinventarse. Bermúdez (1999), plantea una “universidad postmoderna” (p. 91), capaz de consustanciarse con la sociedad y la comunidad que reiteradamente reclaman soluciones a su problemática.

Por consiguiente y desde un enfoque complejo, se tiene que la transformación de la universidad involucra la necesaria revisión de las estructuras organizativas, misión, visión, valores, currículo, objetivos institucionales, todo lo cual lleva a revisar el plan rector institucional, ya que en él se establecen las estrategias institucionales.

Este planteamiento compromete, a la universidad, a buscar oportunidades que aseguren un futuro promisorio, en el cual se minimice las desigualdades sociales para asegurar la sustentabilidad generacional. Colina (2007), expresa “... Los Centros de

Educación Superior requieren producir transformaciones e iniciar cambios decisivos, o lo que es lo mismo innovaciones pedagógicas al interior de ellos”. (p. 37).

No obstante, cambiar las estructuras no es suficiente, también la cultura organizacional forma parte de la labor transformadora. La cultura organizacional es un conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una organización. Gimeno Sacristán (2002), considera:

Los seres humanos somos unos creadores natos de significados (cultura, en general) y de relaciones que nos vinculan de manera más o menos estrecha con los demás (cultura social) porque tenemos capacidad mental y necesitamos explicar para dotar de sentido lo que nos rodea y a nosotros mismos, y porque siempre necesitamos a alguien. Son dos capacidades inherentes a nuestra naturaleza. (p. 103).

De manera que, la universidad, deba afanarse en la construcción de una cultura organizacional imbuida de valores compartidos, entre los cuales destaque la solidaridad y el amor hacia el prójimo. La cultura organizacional se desprende de la cultura social y se mantiene interconectada a ella, es un lazo indisoluble que las une. Todo el bagaje cultural del cual está provisto el individuo se inserta en la organización junto con él, acrecentando cualitativamente la cultura de la institución y orientando, además, el comportamiento organizacional.

Adicionalmente, es vital la participación democrática de los miembros de la comunidad en todas y cada una de las acciones e iniciativas dirigidas hacia la transformación o adecuación del diseño organizacional universitario. Lográndose con ello una gestión producto de una construcción ciudadana.

Igualmente se debe añadir, que la comunidad, no es necesariamente ese entorno adyacente a la organización, sino que, se encuentra en diferentes niveles o escalas, local, estatal, nacional, internacional y planetario, de manera que el ámbito de interacción universidad-comunidad, estará limitado sólo por el propio potencial del sistema.

Frente a las anteriores consideraciones y antes de conceptualizar el término, universidad socialmente inteligente, es oportuna la definición de organización inteligente.

Senge (1999), se refiere a la organización inteligente, como aquella que es capaz de promover el aprendizaje adaptativo y generativo entre sus miembros, entendiéndose éste, como un aprendizaje pertinente con los objetivos organizacionales. Guédez (2006), señala al respecto “No puede pensarse en una estrategia de responsabilidad social sin diseñar las capacidades de la gente” (p. 144). Ese aprendizaje organizacional debe abarcar todos los niveles jerárquicos de la institución.

A partir de allí, se puede precisar conceptualmente, la universidad inteligente, como aquella que promueve el aprendizaje organizacional con la finalidad de adaptarse a los cambios del entorno en forma ágil y armónica, aprovechando el potencial humano propio y externo. La universidad, como organización inteligente, se compromete, no sólo a promover el aprendizaje especializado, sino también, aunque que de una manera más general vaya se corresponda con los objetivos organizacionales.

En un contexto social, ese aprendizaje organizacional, fortalecerá la capacidad de la universidad de involucrarse con la comunidad. El concepto de inteligencia social de las organizaciones, tal como lo destaca Schvarstein (2003):

Reconocer que ha desarrollado las competencias –un conjunto de políticas, normas y procedimientos, procesos y sistemas, roles y funciones, recursos y capacidades- que permiten (o más bien “obligan”) a sus agentes a atender las necesidades sociales básicas de sus miembros y la de su contexto inmediato. (p. 92).

Sin embargo, la universidad, tiene la oportunidad de resaltar y elevar a un nivel prominente la solidaridad con el prójimo, con la comunidad en cualquier nivel, cercana o lejana, conocida o perteneciente a otros países, sobre todo con las poblaciones más necesitadas. Es una tarea que no tiene fronteras, porque en un sistema y sobre todo en un sistema complejo las limitaciones son superadas por las interacciones.

Por otra parte, las competencias organizacionales, para Schvarstein (op. cit.), es “un conjunto de capacidades integradas y de recursos disponibles para que sus miembros puedan llevar a cabo los propósitos de la organización.” (p. 72).

Entonces se tiene que, la universidad es socialmente competente, antes de ser socialmente inteligente, cuando posee las competencias necesarias para cumplir con sus responsabilidades exigibles y sus responsabilidades internas. Se destacan entre esas

competencias, la empatía, y las habilidades sociales, las cuales pueden servir de instrumento para lograr la cohesión universidad-comunidad en un trabajo social solidario.

En otras palabras, La acción de un individuo o una organización de responder positivamente a las obligaciones que son hechas por imposición de terceros -pagar la nómina puntualmente, cancelar impuestos, respetar las leyes, cumplir normas y reglamentos, llegar puntualmente al trabajo, manejar con pulcritud los recursos del Estado- constituye una responsabilidad exigible y representa una conducta moral.

Adviértase, que situaciones en la que una persona u organización, cumple con sus responsabilidades exigibles, esto no debe representar una conducta sobresaliente o destacable, ya que es un deber impuesto por una norma o marco jurídico determinado.

Sin embargo, la acción de una conducta de libre elección y que es impuesta por sí mismo, por los propios valores o por los valores o cultura organizacionales, representa una responsabilidad interna -organizar una fiesta de fin de año para los empleados, realizar aportes a fundaciones que promueven la lucha contra el cáncer u otras enfermedades, otorgar becas escolares, ayudar a un amigo, colaborar con el trabajador que limpia vidrios en los semáforos- representa una acción libre y autónoma, es además, una conducta ética.

Ahora bien, en el caso de la organización, se define como una organización socialmente responsable, cuando ella cumple con las responsabilidades exigibles (obligatorias) y además actúa proactivamente en acciones de responsabilidad interna (elegibles), además, en opinión de Guédez (2006):

(...) por tener una suprema disposición estratégica y un adecuado desarrollo de sus competencias sociales, es capaz de institucionalizar la acción de incorporar la responsabilidad social a los aspectos estructurales del funcionamiento de la organización. (pp. 145-146).

Se tiene entonces, que la universidad socialmente inteligente, requiere la formulación de políticas y estrategias para el ejercicio de la responsabilidad social; redefinición de la misión y visión organizacional; diseño de planes y programas cónsonos con ese objetivo y generación de una cultura organizacional propicia. Es decir, esa intencionalidad debe contemplarse en forma explícita en el documento rector de la institución.

Por otra parte, otro elemento a considerar es el currículo, en relación con su pertinencia social, es decir, su mayor o menor atención a la demanda social. Es cierto que se ha avanzado mucho en ese aspecto, pero debido a la intensa demanda del entorno social, es necesaria su permanente adecuación y centralización hacia la condición humana, Morin (2000), para lograr con ello, una vinculación dinámica con la sociedad. Malagón (2005), manifiesta:

(...)la propuesta curricular que favorezca una mayor interacción crítica con el entorno, una mayor flexibilización de los procesos y una mayor intervención en los procesos sociales, seguramente tendrá mayores posibilidades de ofrecer una formación integral y con mayor capacidad de interpretar las dinámicas del desarrollo. (p. 144).

Por eso es que, el currículo, es un componente esencial en el sistema universidad-comunidad, por ello es necesaria su revisión de manera de optimizar su pertinencia social, pues es a través de él, que se puede favorecer una educación en valores fundamentada en una ética del cuidado del otro, Weis (2007). La adecuación del currículo a la demanda social, obliga a enlazarse a las circunstancias particulares impuestas por el entorno social.

Es por ello, de la importancia de los temas transversales, como instrumento para alcanzar una mayor concertación del currículo con la sociedad, particularmente en una dimensión de convivencia social que, de acuerdo con Magendzo (2003), “sitúa a la persona como ciudadano en un escenario democrático, comprometido con su entorno con responsabilidad social.” (p. 46). El autor (op. cit.), propone el currículo crítico “que intenta penetrar en las contradicciones culturales y sociales...” (p. 21).

Por otra parte, la universidad, dispone de una herramienta de la planificación para obtener un nivel máximo de ejercicio de la responsabilidad social, el Proyecto Comunitario. Ese instrumento (aunque, tal vez, haya sido desvirtuado en su propósito, como pretender hacer de él un trabajo de investigación científica), es concebido para resolver en forma práctica problemas de la comunidad, con un diseño y ejecución efectuado en lapsos cortos para lograr su efectividad.

Ese proyecto comunitario, para representar una efectiva intervención comunitaria, debe ser diseñado y ejecutado por la universidad con la comunidad o por el sistema universidad-comunidad. Es la coparticipación de la universidad en el quehacer comunitario en una acción conjunta, transformadora e integradora. Siendo el talento humano intrauniversitario un agente activo insustituible.

Además de valorar la importancia del componente social, se conceptualiza la universidad socialmente inteligente, apoyada en otros dos elementos fundamentales, lo ambiental y lo económico. La economía hace posible el buen uso de los recursos, sobre todo los provenientes del estado, los cuales deben ser utilizados en forma eficaz y eficiente como condición para un mejor aprovechamiento por parte de la comunidad universitaria.

De manera esencial, lo ambiental se debe contemplar, en el diseño de las políticas universitarias, la universidad deba esforzarse en la consecución de un desarrollo sustentable para asegurar una mejor calidad de vida de las generaciones futuras. Por lo tanto esas políticas deben conllevar a la protección del entorno natural, la biósfera y con ello, el de la especie humana.

En ese orden de ideas, el paradigma del desarrollo sustentable, significa el diseño de planes estratégicos que permitan ejecutar acciones para satisfacer la necesidad de asegurar el futuro para las próximas generaciones. Esto representa una altísima responsabilidad para las instituciones en el presente, porque las decisiones del presente pudieran generar serias repercusiones en el futuro. En este aspecto se debe resaltar el término Tiempo Glacial, el cual es concepto eminentemente ecológico y es una manera diferente de medir la proyección de las acciones respecto al futuro generacional.

Ese planteamiento consiste en que, esos lapsos, no solamente se miden en años, sino en generaciones, por ejemplo el lapso de ejercicio de un funcionario público por elección es de cuatro años, sin embargo, las decisiones que tome en el presente, pueden tener implicaciones futuras a muy largo plazo, muy superiores a su gestión, incluso más allá de su propia generación. El pudiera ordenar disposiciones, en el presente, que comprometan la preservación de los acuíferos que surten de agua a determinada ciudad. Esas decisiones, pudieran tener implicaciones en el futuro, al incidir en la calidad de vida de sus propios descendientes por varias generaciones. Al respecto Castells (citado en Lagardera, 2002) expresa:

El tiempo glacial significa medir nuestra vida por la vida de nuestros hijos y de los hijos de los hijos de nuestros hijos... Para fundirnos con nuestro yo cosmológico, primero debemos cambiar la noción del tiempo, para sentir el tiempo glacial discurrir en nuestras vidas, percibir la energía de las estrellas fluir en nuestra sangre y asumir que los ríos de nuestros pensamientos se sumergen incesantemente en los océanos ilimitados de la materia viva multiforme. (p. 72).

Evidentemente, la sostenibilidad, es un asunto que trasciende el bienestar presente, es el compromiso con la conservación de la biosfera y con ello el de las futuras generaciones. La universidad, evidentemente, forma parte de ese compromiso. Ella debe establecer explícitamente, en el documento rector, políticas y estrategias que orienten su actuación hacia ese cuidado.

Se debe destacar también, el gran avance que ha hecho la universidad al respecto, al incluir en el currículo, temas transversales, que promueven a través de la interdisciplinariedad, actitudes en el estudiante sobre la responsabilidad con el cuidado del ecosistema. Todo esto caracteriza a la universidad socialmente inteligente.

UNIVERSIDAD Y CULTURA DE PAZ

En esta era de la posmodernidad, la universidad, puede actuar un contexto en estrecha relación con la comunidad para confrontar los retos del tercer milenio, ésto con el fin de responder al nuevo orden emergente, que Bermúdez (1999), describe como “el movimiento globalizador de todas las dimensiones (social, política, cultural y tecnológica) de las sociedades...”. (p. 15).

Partiendo de esa idea, se presenta la Cultura de Paz, como un ámbito de acción, en el cual, la universidad, tiene la oportunidad de profundizar esa necesaria labor transformadora en búsqueda de una paz perdurable. Para el beneficio de las sociedades, una de las tareas más importante es la preservación de la paz. La disminución o debilitamiento de problemas que afectan a las comunidades, indudablemente contribuirá a disminuir los índices de la violencia social que amenaza la convivencia humana.

Tomando en consideración la pluralidad de significados del concepto de paz, es preciso definir el término, de manera de cumplir con la intención que tiene este estudio de proponer un objetivo para el ejercicio de la responsabilidad social de la universidad.

Se tiene entonces que, la paz, tradicionalmente se ha interpretado como la ausencia de conflicto, siendo esta la definición de una paz negativa, Galtun (citado en Jares, 2005), en el contexto geo-político se refiere a la presencia de la no-guerra. Es una paz que no es producto de un accionar a favor de ella, sino que es el resultado de la falta de interacción entre las partes. Dicho de otra manera, una paz pasiva, que no implica un accionar entre los elementos involucrados.

Para colocar un ejemplo, es evidente que, puede existir paz en una comunidad donde los vecinos se conocen poco o tienen escasa relación entre ellos, evidentemente es una paz que no es producto de la voluntad de ellos, sino consecuencia de la mínima interrelación

entre las partes, o, posiblemente, de una tensa calma. En ese contexto se convive en una paz pasiva o involuntaria ¡cada quien con sus problemas!

Posiblemente, esa situación pueda generar poca capacidad de resolución de conflictos emergentes, por pequeños que ellos sean. Igualmente, puede existir paz entre un agente dominante y un elemento subyugado; entre un país agresor y una población sometida; entre un jefe autocrático y un personal temeroso; en síntesis, una paz caracterizada sólo por la ausencia de conflicto.

De manera contraria, una paz positiva, es caracterizada por la ausencia de violencia, producto de un comportamiento proactivo de los miembros de un grupo, que, actuando sinérgicamente, logran resolver sus antagonismos. Pérez Serrano (2003), añade el concepto de paz estructural:

Se establece una diferencia entre violencia directa y violencia estructural, entendiendo la primera como agresión física directa y la segunda como inherente a las estructuras sociales, sinónimas de la injusticia social. No se puede llamar paz según Glatung “a una situación en la que impere la pobreza, la represión y la alienación; sería una parodia del concepto de paz. (p. 100).

En atención a lo citado, se deduce que, la violencia estructural tiene su incidencia en la violencia directa. Al abordar los problemas comunitarios a través de la intervención universitaria, indudablemente se estará haciendo grandes aportes para la disminución de los desequilibrios que originan la violencia estructural y esto, indudablemente, mermará la violencia directa. Una cultura de paz, propicia una comprensión de significados particulares, los cuales permiten combatir los elementos que erosionan la sociedad moderna debilitando sus estructuras.

Entonces, se plantea la cultura de paz como un ámbito apropiado para trabajar, en donde la universidad pueda desenvolverse en virtud de suscitar esa paz positiva. Puede ser terreno propicio para ejecutar planes que promuevan la no-violencia.

Mientras tanto, la comunidad internacional, se ha preocupado por difundir la necesidad de trabajar por una paz duradera, que garantice la convivencia social. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1999), en Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Artículo 1, expone una interpretación sobre este concepto:

Una cultura de paz es un conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida basados en: a) El respeto a la vida, el fin de la violencia y la promoción y la práctica de la no violencia por medio de la educación, el diálogo y la cooperación; (...); c) El respeto pleno y la promoción de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales; (...); e) Los esfuerzos para satisfacer las necesidades de desarrollo y protección del medio ambiente de las generaciones presente y futuras; (...); La adhesión a los principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia, solidaridad, cooperación, pluralismo, diversidad cultural, diálogo y entendimiento a todos los niveles de la sociedad y entre las naciones; y animados por un entorno nacional e internacional que favorezca la paz. (p. 2).

Por consiguiente, la cultura de paz es un contexto en el cual se puede lograr la intervención comunitaria para el aseguramiento de la convivencia y desarrollo humanos. En el caso de las universidades, se destacan algunos elementos a ser considerados para el logro de tales propósitos. Las personas representan el punto de inicio, es por ello que, al igual que la responsabilidad social, se deba incluir los principios de una cultura de paz dentro del diseño organizacional, es necesario que ellos se evidencien claramente en la misión, visión y valores institucionales.

Una cultura de paz, significa una transformación ética de todos los elementos constitutivos de un sistema social humano, representa trabajar en la resolución de los grandes males sociales signos de una sociedad convulsionada, como la pobreza, la violencia, la discriminación, el racismo, la exclusión, la xenofobia, entre otros. Una cultura de paz propicia un ambiente de diálogo y entendimiento, propulsados por políticas institucionalizadas en la universidad.

Se trata entonces, de utilizar los medios apropiados al alcance de la universidad, para actuar en forma mancomunada con los diversos actores sociales a favor de una paz sustentable, una paz positiva que minimice las grandes contrariedades sociales y contribuya a enriquecer la convivencia social a través de la construcción de una sociedad más justa.

A la vez, como parte del compromiso de la universidad desde un punto de vista interno, es primordial fortalecer los valores, enaltecer principios éticos y objetivos coherentes con la conciencia social.

En ese sentido, Garrido (2007), plantea el concepto de atractor organizacional, lo cual es una metáfora del enfoque de los atractores extraños de la Teoría de Caos. Esto significa, que la organización es capaz de mantenerse en un nivel adecuado de comportamiento, con mucha flexibilidad de actuación y de interacción de sus elementos, sin desbordamiento, solamente mantenida en un espacio de actuación determinado. Para Garrido (op. cit.), ese atractor es conformado por la misión, la visión y los valores institucionales.

Se debe destacar que, la transformación social e institucional, solo es posible por la transformación individual y participativa en una acción incesante, el reforzamiento de valores humanistas en la familia y sobre todo la posesión de una conciencia colectiva de la necesidad de solidaridad y amor al prójimo cercano o distante, conocido o desconocido, de países cercanos o de países que ni siquiera conocemos su ubicación geográfica, es en definitiva un sentimiento que no debe esperar reciprocidad o reconocimiento alguno, ya que la satisfacción personal y el beneficio colectivo, consecuentemente producirá beneficio individual, es decir y parafraseando a Maturana (2009), el asunto social involucra al individuo y el asunto individual involucra lo social.

La universidad tiene el manifiesto potencial de impulsar su transformación integral en consonancia con los grandes retos presentes y futuros. Esa transformación involucra la integración plena con el entorno, entendiéndose que éste es conformado por la comunidad y la sociedad humana. De tal manera que se construya una compleja red de relaciones o interacciones, donde estas últimas sean más importantes que los propios elementos.

La complejidad genera interdependencia entre las partes, ella puede inducir a una evolución o, contrariamente, una involución del sistema. Es evidente que en ambas situaciones cada uno de los elementos se compromete con el resto del sistema y que la coevolución necesita un trabajo en equipo, sinérgico y vigoroso, mientras que para la involución sólo se requiere no hacer nada.

Preconizar una cultura de paz, a través del ejercicio de la responsabilidad social institucional, es ámbito de actuación con evidente viabilidad social. Acciones como las propuestas requieren una participación decidida de la universidad en la comunidad, es un compromiso indelegable e impostergable.

CONCLUSIONES

Es incuestionable que, históricamente, la universidad ha tributado enormemente al progreso social, adaptándose velozmente a los cambios del entorno social. Pero al observar la multiplicación de acontecimientos que se suceden en el mundo, pareciera que éste marchara en forma acelerada y ella tuviera dificultad de reaccionar dinámicamente a esas repentinas aceleraciones. Se requiere estructuras más flexibles y dinámicas, que puedan ajustarse a la fuerza inercial de los cambios temporales.

Como respuesta, la universidad, está comprometida a desarrollar nuevos mecanismos que le permitan disminuir el tiempo entre la acción y la reacción, es decir se debe acometer un accionar proactivo que permita producir transformaciones al interior para agilizar su capacidad estratégica de adaptación a los cambios inesperados del entorno.

Igualmente se requiere, estrategias gerenciales innovadoras, que permita el aprovechamiento máximo del talento humano, que genere climas organizacionales que propicien el sentido de pertinencia y que asuman la organización como una estructura compleja, multiforme y con un rol primario en la sociedad.

También queda de manifiesto que la universidad, para asegurar su futuro, deba comprometerse con el sistema que le provee de energía –el entorno- tiene que asegurar la sostenibilidad de esa fuente. Al igual que un río que provee de agua a una población, al cual hay que cuidar sus cuencas, la sociedad es la fuente de energía que nutre a la institución y la comunidad es la cuenca que hay que preservar.

Se tiene entonces, que la relación universidad-comunidad se pueda explicar, en forma de metáfora, como un sistema binario de dos cuerpos, aparentemente separados, pero unidos irremisiblemente, por un centro de gravedad común, un núcleo compuesto por el ser humano, el entorno natural y el planeta.

Al asumir que, la problemática social incide por igual en la universidad, es imperativo intensificar la interacción de la universidad con la sociedad. Esa acción promoverá un sistema de mayor complejidad, es decir con una mejora cualitativa en cuanto a su capacidad de adaptación y de acompañamiento con la sociedad.

De allí, que se plantee que la responsabilidad social organizacional es un compromiso que supera cualitativamente las obligaciones impuesta por el estamento jurídico. Es un nivel de actuación que supera el interés individual. Responde al colectivo y a la vez a los propios intereses individuales.

Así mismo, la universidad debe afinar sus habilidades para cumplir con ese rol, deberá convertirse en una organización socialmente inteligente. En ese transitar, requiere revisar su diseño organizativo, ponderar en su misión aspectos académicos, económicos, sociales, científicos, ambientales, entre otros. Sobre todo la problemática social, ya que ésta involucra al hombre en sociedad y consecuentemente al resto de los factores.

Pero más allá, la universidad, en esta etapa crucial, cuenta con un escenario propicio para convertirse en una organización socialmente inteligente, la cultura de paz. Ésta supone una paz positiva, capaz de propulsar la plena felicidad social en un ambiente sin violencia

Una paz positiva es ser agente activo en la preservación de la no-violencia. Entendiéndose que la violencia estructurada, es decir aquella que ataca la estructura social, es mayormente causa de los grandes males que agobian al hombre y a su ecosistema.

Por añadidura, la humanidad, inquilina de este planeta Tierra, necesita reverdecerlo en todos sus componentes, pero a la vez ese reverdecimiento requiere una tarea incesante y comprometida por todos, universidad, comunidad y sociedad.

Finalmente llegó la hora, la universidad abre sus ventanas, para permitir que fluya la esencia que refresque la sensibilidad social de su piel institucional. El trabajo llama, no hay tiempo que perder, se debe agilizar ese transitar hacia un mejor porvenir, hacia la construcción de una sociedad humana más justa en una dimensión ética superior, parafraseando, al trovador cubano Silvio Rodríguez, la universidad está pariendo un corazón hay que acudir corriendo para ayudarla, pues ella, es la vida de la sociedad.

REFERENCIAS

- Ángel, A. (2004). *Los Retos del Liderazgo en Venezuela: Implicaciones de la complejidad para la conducción política y gerencial del país*. Venezuela: Acaconsultores.
- Bermúdez, L., (1999). *Hacia la Universidad Postmoderna*. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Colina, L., (2007). *Paradigmas Educativos del Siglo XX: Educación, Desarrollo y TIC*. Educare. 11 (3) Extraordinario, 28-46.

- Díaz, E., (2008). *Posmodernidad*. Buenos Aires: Alfa.
- Garrido, J. (2007). *Modelo Organizacional Inteligente para la Coevolución Deportiva del Estado Lara desde la Perspectiva de la Teoría del Caos*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad Santa María. Caracas.
- Gimeno Sacristán, J. (2002). *Educación y Convivir en la Cultura Global*. Madrid: Morata.
- Gorbachov, M., (2003). *Carta a la Tierra*. Barcelona: Ediciones del Bronce.
- Guédez, V., (2006). *Ética y práctica de la responsabilidad social empresarial*. Caracas: Planeta.
- Jares, X., (2005). *Educación para la Paz*. Madrid: Editorial Popular
- Johansen, O., (2002). *Introducción a la Teoría General de Sistemas*. México: Limusa, Noriega Editores.
- Kauffman S. (1995). *At home in the Universe: The Search for the Laws of Self-Organization and Complexity*. Reino Unido: Oxford University Press.
- Kuhn T. (2004). *La Estructura de las Revoluciones Científicas*. México: Fondo de Cultura Económica México.
- Lagardera, F. (2002, 1er.trimestre). “Desarrollo Sostenible en el Deporte, el Turismo y la Educación Física”. Apunts, (67), 70-79. Barcelona.
- López, J. (2007). *Planificación y Gestión Pública*. Caracas: Cendes.
- Magendzo, A., (2003). *Transversalidad y Currículum*. Bogotá: Magisterio.
- Malagón, L., (2005). *Universidad y Sociedad, Pertinencia y Educación Superior*. Bogotá: Alma Mater, Magisterio.
- Maturana, H., (2009). *Biología del Fenómeno Social* [Libro en línea]. Consejo Coordinador Argentino Sindical. Disponible: <http://www.ccas.org.ar/secciones/> [Consulta: 2009, Septiembre 3]

- Morín, E. (2000). *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. Caracas: IESALC/UNESCO.
- Morin, E. (2004). *Introducción al Pensamiento Complejo*. Barcelona: Editorial Gedisa, S.A.
- ONU (2009). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Naciones Unidas: Autor.
- Pérez Serrano, G. (2003). *Cómo Educar para la Democracia*. Madrid: Editorial Popular.
- Schvarstein, L. (2003). *La Inteligencia Social de las Organizaciones*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Senge, P. (1999). *La Quinta Disciplina*. Barcelona: Ediciones Granica.
- Ugas, G. (2008). *La Complejidad, un modo de pensar*. Venezuela: Taller Permanente de Estudios Epistemológicos en Ciencias Sociales.
- UNESCO, (1999). *Declaración sobre una Cultura de Paz*. Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas: Autor.
- Weis, R. (2007). *Programa de Formación Ética: Desarrollo de una Cultura del Cuidado*. México: Novedades Educativas.
- Zambrano, K. (2006). *Planificación y Control de la Producción Pública*. Caracas: Ediciones de S-PlanyG Kilian ZD.