

La reforma gerencial de las universidades públicas

*Cira de Pelekais**

Las demandas y retos que se les presentan a las Universidades Públicas Venezolanas, a inicios del siglo XXI, imponen y hacen necesarias transformaciones profundas en sus esquemas de organización y gestión, en sus relaciones con los entes de la Administración Pública y en sus relaciones con el sector productivo del entorno donde se desenvuelven, de igual manera en sus productos y líneas de trabajo fundamentales como son la investigación, la docencia y extensión.

La Universidad de hoy vive una realidad muy compleja derivada de la multiplicidad y diversidad de sus demandas y de las relaciones interinstitucionales, en donde se conforma una matriz de factores que se gestan desde la escala planetaria hasta la escala humana, pasando por todos los niveles: nacional, estatal, municipal y local.

Asimismo, las circunstancias complejas donde se desenvuelven éstas Instituciones, exigen de estrategias de cambio organizacional que integren los intereses y las potencialidades de los miembros de su comunidad con los intereses de su entorno, dentro de un marco de apertura hacia las tendencias universalistas que deben asumirse, manteniendo un equilibrio que regule las tensiones entre el universalismo teórico y las realidades locales. Las Universidades deben contribuir a la solución de los problemas sociales de su entorno y los resultados de sus acciones deben ser concretos, aunque indirectos y de largo plazo, en otras palabras, están en la imperiosa necesidad de adoptar políticas y prácticas encaminadas a la mejora continua y definitiva de la comunidad en la que operan.

En tal sentido, el proceso de reforma, en la búsqueda de adecuar la Universidad a las exigencias de las nuevas realidades nacionales e internacionales debe concebirse como producto de un consumo entre los actores que conforman la tríada Universidad – Estado – Sociedad.

* Doctora en Recursos Humanos. Educadora y Abogada. Profesora Titular de la URBE. Coordinadora del Doctorado en Ciencias Gerenciales y Directora del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales de la URBE. Asesora de Empresas en materia Gerencial. Tutora de Trabajos de Grado y Tesis Doctorales. Miembro de la Unidad de Investigaciones Administrativas de la Consultoría Jurídica de la Gobernación del Estado. Directora de la Revista Arbitrada Electrónica CICAG y Miembro del Comité Editorial de la Revista Arbitrada TELOS. E mail: cirapelekais@hotmail.com - cirapelekais@urbe.edu.

En este orden de ideas, en la medida en que se considere a la Universidad como una Institución clave en la construcción de las civilizaciones del futuro y, dentro de esta perspectiva se comprenda que los nuevos escenarios sociales, económicos, políticos, culturales y tecnológicos donde se desarrolla la actividad universitaria están imbuidos por una suerte de turbulencia y simultaneidad en sus procesos, los cuales se derivan de transformaciones muy significativas y a la alta velocidad que hoy vive la humanidad y que están cambiando el espectro institucional de la sociedad en conjunto.

Desde esta perspectiva, la Universidad, como organización fundamental dentro del actual esquema de realizaciones que se desarrolla en la sociedad del conocimiento, debe ponerse en sintonía con los cambios requeridos en el nuevo tiempo, mediante transformaciones en lo académico y en su sistema orgánico-funcional.

En este orden de ideas, la clave para desarrollar un proceso reformista hacia la transformación de las Universidades, radica en tener: Un enfoque de análisis para abordar la realidad desde la perspectiva del pensamiento sistémico; una visión definida y compartida por todos los actores del hecho educativo; un plan de acción en donde se recojan las distintas perspectivas y se concrete en planes y estrategias precisas y flexibles que indiquen la dirección a seguir; un sistema de evaluación institucional que genere e incremente la calidad y la excelencia a través de los procesos de auto evaluación y evaluación externa; un liderazgo que emerja de los propios actores de tal forma que estimulen y motiven las habilidades de los individuos en la Institución enrubándola hacia el cambio y mejora, criterios éticos dado que siempre involucra a personas y estos criterios son reunidos en una serie de reglas que ofrecen alternativas válidas de cómo hacer algo, constituyendo motivaciones que pueden influir en los actores sociales hacia el cumplimiento de acciones buenas y actuaciones asertivas, ya que la Ética contribuye a tomar las decisiones correctas llamadas también decisiones inteligentes, los valores que son aprendizajes estratégicos relativamente estables en el tiempo y representan condiciones básicas de lo que es el bien y el mal. Por último un aspecto muy importante, controlar los cambios, para lo cual tendrán que dirigir sus acciones y esfuerzos en traspasar las dimensiones del rendimiento y la creatividad a tal punto que logren operar consistentemente con un alto nivel ético, enclavados en modelos de gestión determinados por factores de carácter tecnológico, financiero y de mercado. En este sentido, el gestionar el cambio organizativo en general y el de un cambio cultural en particular significa hablar de gestionar la resistencia al mismo y de hecho cuando no hay resistencia alguna, no hay cambio que gestionar (García y Dollan.1999). Asimismo, es necesario recordar que el momento oportuno para el cambio proviene de un proceso de planificación interna, por lo tanto el Cuerpo Directivo que conforma el Consejo Universitario de cada Institución de Educación Superior juega un papel muy importante dentro de este proceso.