

# SUJETO, EMPRESA, UNIVERSIDAD Y CONTEXTO SOCIAL.

## ESPACIOS DE INTERACCIÓN

SUBJECT, ENTERPRISE, UNIVERSITY AND SOCIAL CONTEXT.

INTERACTION SPACES

SUJEITO, EMPRESA, UNIVERSIDADE E CONTEXTO SOCIAL.

ESPAÇOS DE INTERAÇÃO

RUTH ILLADA GARCÍA\*

rillada@gmail.com

CARLOS ZAMBRANO HEREDIA\*\*

carzaher@yahoo.es

FLORÁNGEL ORTIZ ZABALA\*\*\*

fioz2002@hotmail.com

Universidad de Carabobo

Valencia, Edo. Carabobo

Venezuela



Fecha de recepción: 16 de enero de 2009

Fecha de aceptación: 16 de marzo de 2009

## Resumen

El presente ensayo tiene como propósito generar una aproximación teórica para fundamentar, desde una perspectiva multidimensional, la evidente existencia de un circuito tetralógico: sujeto-empresa-universidad-contexto, en el que se construye «el conocimiento». Es así, como se plantea una investigación que usa como plataforma heurística un discurso basado en la interacción de los subsistemas, para lo cual se hace una revisión teórica y de experiencias precedentes que muestran las diferentes perspectivas de vinculación, construyendo posteriormente un escenario base en el que se relaciona el accionar del sujeto, la empresa y la universidad dentro de una realidad contextual.

**Palabras clave:** sistema social, sujeto-empresa-universidad-contexto (SEUC), sujeto.

## Abstract

*The following essay aims to generate a theoretical approximation to fundament, from a multidimensional perspective, the evident existence of a tetralogical circuit: subject-enterprise-university-context in which «knowledge» is built. This is how a research that uses speech based on a heuristic platform is raised, a speech based on subsystem's interaction, by reviewing theories and preceding experiences that show the different connection perspectives, consequently building a base stage in which the subject's behavior, the enterprise and the university are related within a contextual reality.*

**Key words:** social system, subject-enterprise-university-context (SEUC), subject.

## Resumo

*Este trabalho tem o objetivo de gerar uma aproximação teórica para fundamentar, desde uma perspectiva multidimensional, a evidente existência dum circuito tetralógico: sujeito-empresa-universidade-contexto, no qual constrói-se «o conhecimento». É assim como se coloca uma pesquisa que usa como plataforma heurística um discurso baseado na interação dos subsistemas, para o qual se faz uma revisão teórica e de experiências precedentes que apresentam as diferentes perspectivas de vinculação, construindo posteriormente uma cena base na qual relaciona-se o acionar do sujeito, a empresa e a universidade dentro duma realidade contextual.*

**Palavras chave:** sistema social, sujeito-empresa-universidade-contexto (SEUC), sujeito.



El objetivo central de este ensayo es sentar las bases teóricas que muestren una perspectiva diferente de análisis a lo que se podría entender como un problema permanentemente estudiado, como lo es la vinculación de los subsistemas empresariales, universitarios y sociales. Parte de la discusión se orienta a la demostración de la existencia de un circuito tetralógico: sujeto-empresa-universidad-contexto (SEUC), en el que se construye «el conocimiento».

En lo interno del referido circuito, los actores colectivos son diferentes y entre todos ellos el elemento común que los dinamiza es el sujeto. Para ilustrar este planteamiento se puede hacer uso de una diagramación topológica-conjuntista, que imbrica en principio, tres grandes espacios de interacción permeables y enmarcados en su microespacio social, cuyas zonas de intersección generan la argumentación de lo discursivo y que son ilustradas en la Figura 1.

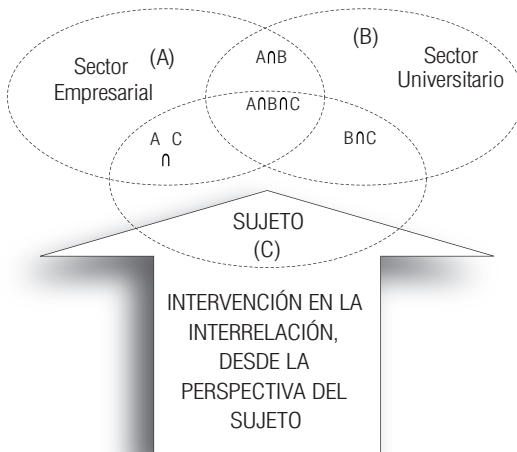


Figura 1. SUBSISTEMAS ANALIZADOS

Desde la perspectiva multidimensional representada se pretende que prevalezca la libertad en el accionar humano-social reposicionando el sentido de lo humano dentro de las organizaciones, pues inicia con el reconocimiento del derecho y del deber de cada sujeto a intervenir, conscientemente, en su proceso de formación y de actuación socio-laboral, de manera que obtenga el nivel de adecuación que él desee en los diferentes subsistemas en los que inter-retro-actúa.

### Espacio de interacción sector empresarial y profesionales ( $A \cap C$ )

Desde el referente de la teoría que pretende explicar la interacción del sector empresarial y los profesionales, puede decirse que los elementos tangibles no son necesariamente el instrumento distintivo de las organizaciones, sino que más bien son los recursos intangibles los que cumplen mejor las condiciones necesarias para generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, así lo indican los estudios realizados por Fernández (2005), Huselid, Becker y Beaty (2005), Hussi (2004), Davenport (2000), Edwinsson y Malone (1997), entre otros, quienes en términos generales, abordan los temas de capital intelectual y humano como la estrategia central para crear una ventaja competitiva desde el punto de vista organizacional.

Entre los recursos intangibles, los asociados con las personas (capital humano) son los que tienden a explicar la obtención de mayores beneficios. Este incremento en los beneficios se debe a que las destrezas, habilidades, conocimientos y capacidad de adaptación de los empleados configuran un conjunto valioso y distintivo de características organizacionales, con los que se alcanza una forma productiva de gestión empresarial.

En consecuencia, la dimensión humana asume, con fuerza, la importancia que ella tiene frente al éxito o al fracaso de las organizaciones. A este respecto y considerando lo expuesto por Butteriss (2001), a medida que los diferentes sistemas sociales se enfrentan a los cambios, específicamente las empresas se someten a profundas variaciones de sus mercados y de sus competidores, se necesita, cada vez más, gente competente que pueda responder rápidamente al cambio.

Por ello, es necesario defender la idea de que los individuos tienen la obligación de saber actuar dentro de un mercado laboral dinámico y complejo, provocando su transformación y adaptándose a él, sin caer en la ligera intencionalidad de satisfacer una demanda puntual del mismo.

Esto da origen a esquemas organizacionales, en los que se aceptan los principios que reconocen a los empleados, y no a las empresas, como los propietarios



del capital humano y en este sentido debería convenirse que son las personas quienes deciden cuándo, cómo y dónde realizarán su aportación, tal y como lo plantea Davenport (2000). De esta premisa, han derivado una serie de comportamientos organizacionales que intentan colocar como eje central de su discurso al ser humano y proponen que la organización debe ejecutar políticas de motivación para alcanzar la meta de que el personal aporte voluntariamente su esfuerzo y capacidades para la consecución de los objetivos estratégicos fijados.

Así, autores como: Cejas (2005), Bayón (2002), Pineda y Ramos (2002) o Levy Levoyer (2002) reconocen que el capital humano es un factor clave para la competitividad de las diferentes organizaciones y/o sistemas socio-laborales.

Lo expuesto, conduce a reconocer que el mayor dinamismo e intervención del factor humano dentro de los procesos de producción, genera que su papel sea inevitablemente reconocido y considerado en todos los aspectos socio administrativos, coincidiendo este planteamiento con las aportaciones de la escuela de relaciones humanas (Bayón, 2002), entendiendo que los factores como: los cambios tecnológicos, el incremento de la competencia, la globalización, y la fuerte tendencia a reconocer al conocimiento como principal recurso de nuestros tiempos, obligan a evolucionar y generar nuevos planteamientos.

Dentro de esta gama de comportamientos organizacionales, el hombre<sup>1</sup> es la razón de ser de nuestros sistemas sociales y específicamente el profesional tiene una amplia responsabilidad para consigo mismo y para con la comunidad. Por ello, debe asumir parte del control de sus procesos de aprendizaje durante toda su vida, tanto en los tiempos de formación universitaria como en los de desarrollo de sus actividades sociolaborales.

Para ello, es necesario que el sujeto conozca los cambios que se han venido gestando a nivel de las nuevas formas de trabajo, los requerimientos actuales de un mercado laboral caracterizado por la incertidumbre, la globalización, los cambios tecnológicos, la acelerada incorporación de las tecnologías de la información y comunicación, la presencia de empresarios móviles y mercados globales en expansión, así como de cambios profundos en los patrones de consumo con una competencia explosiva que impacta en los sistemas de producción y que inevitablemente tiene repercusión sobre los elementos sociales que rodean al individuo. Todo esto, y en pleno acuerdo con lo planteado por Bencomo (2005), trae consigo la demanda de una reconceptualización del trabajo y del trabajador, surgiendo de esta manera la necesidad de reconceptualizar también la noción de perfiles dentro del ámbito laboral. Por otra parte, la velocidad de los cambios que se exhiben en el mundo económico, tecnológico, social y laboral están

modificando los conceptos de la carrera profesional e incorporan cambios en la vida privada de cada persona. Se habla de la necesidad de la «formación continua» que dura toda la vida, admitiéndose además, que este elemento es predominantemente responsabilidad de cada especie, colectiva o individual.<sup>2</sup>

Asumiendo esto, «las especies colectivas» u organizaciones en general están concibiendo nuevas formas de actuación, centradas todas en un individuo que debe querer aportar su capital (intelecto, habilidades, esfuerzo y tiempo), pero sería necesario preguntarse si éste sabe cómo hacerlo, si sabría qué hacer con la libertad de acción y decisión y, por último, si entiende que él debe autogestionarse decidiendo, en función de análisis propios, lo que está dispuesto a dar y lo que necesita aprender.

Por último, si el hombre es el elemento esencial de las organizaciones, el que le da vida, las modifica y simultáneamente es capaz de amoldarse a sus estructuras y si se entiende, que el hombre-profesional es fundamentalmente un gestor de los sistemas sociolaborales, entonces ¿es gestor de su propio accionar? Asumiendo lo metafórico de la interpretación, siguiendo a Ricouer (2005) y usando los planteamientos de Morin (2004), el «hombre-profesional» se presenta cual títere y titiritero, que se conduce y es conducido, dentro de un continuum de orden y desorden, el hombre, en su proceso dialéctico de desarrollo, teje redes con nodos interactuantes que generan un bucle de retroacción entre la causa y el efecto, estableciendo un fenómeno bidireccional de influencia «hombre-sistema».

Por tanto, en el espacio de interacción empresa-profesional, no se trata de visualizar un hombre absorbido por el sistema, ni un sujeto, que estructura y reestructura de acuerdo únicamente con un sentir personal, se trata de la interacción cooperativa y consciente, en la que se comparten acciones comunes al encontrar los puntos de convergencia e intersección de intereses.

### **Espacio de interacción universidad y profesionales (B∩C)**

Hablar de universidad y profesionales, es viajar al momento en el que se aprenden las principales conductas de comportamiento laboral profesional; es decir, al período de formación. Tiempo en el cual se puede indagar si a cada persona se le hace responsable de sus acciones y si la organización educativa actúa como elemento facilitador de la autogestión del proceso, generando con ello, individuos que saben cómo establecer el mejor camino para desarrollar y administrar su espacio cognoscitivo «su dominio», puesto que de esta manera se podría impactar efectivamente dentro de un espacio socio-laboral signado por la complejidad.



Desde la perspectiva de la intervinculación de estos dos subsistemas, el universitario y el de los sujetos en su período de formación, es posible reconocer y aceptar que se hacen grandes esfuerzos para evaluar la actuación de cada sujeto de forma individualizada ya que se le asigna, como es lógico, la responsabilidad de su actuación, pero en muchos casos y simultáneamente, algunas de esas organizaciones asumen el compromiso de la gestión y planificación de carrera de cada profesional de acuerdo a los intereses colectivos y a la consecución de los objetivos estratégicos, sin otorgarle la oportunidad de participación a la persona en cuestión.

Cabe entonces preguntar, si el desempeño es una responsabilidad individual, ¿por qué es la organización (laboral o educativa) quien define, planifica y gestiona la carrera profesional?, y con ello, ¿se estaría aceptando como correcto, la presencia de formas organizacionales<sup>3</sup> que no confían en la capacidad de su capital humano para autogestionarse, pero sí para imponer el comportamiento del otro?

Tomando en consideración esta incertidumbre, debe admitirse que las personas necesitan de dispositivos de autogestión que le permitan planificar activamente su carrera para alcanzar con ello un mayor impacto y eficiencia.

Además, esta planificación puede aceptar la visión de que los profesionales son, en sí mismos, clientes y proveedores del sistema educativo, cuyo accionar debe ser pensado en el largo plazo. En este sentido, cabe resaltar la opinión de autores como Morin (2004) y Rodríguez (2003), quienes afirman que el proceso de transformación del sistema educativo superior es imperativo e ineludible. Pero la reforma debe consentir, en primera instancia, que el producto del accionar en las universidades es «el conocimiento», por ello su gestión y esfuerzo estructural-organizativo puede orientarse a colaborar con sus principales componentes para que éste se produzca.

Este aspecto deja claro que los actores involucrados (profesores y estudiantes) deben colaborar con el proceso de producción de conocimiento, mientras participan libre y conscientemente en el desarrollo de sus propios dominios cognoscitivos.<sup>4</sup> Ellos pueden usar su capacidad creativa con un sentido pleno de responsabilidad ética y social, buscando el bien propio y el de sus comunidades, para evitar el ascendente desarrollo de los problemas sociales (inequidad, pobreza, desempleo, contaminación, entre muchos otros).

Ante la presencia de una imperiosa necesidad de cambio en todo ámbito y nivel, como lo expresa Yllada (2005), no sería ético aferrarse a la posición del analista del saber, sometido ante esquemas de reduccionismo típico o el empirismo lógico, puesto

que resulta dudoso pensar que con esas influencias se pueda producir la transformación demandada. Es preciso que el sector universitario cree la atmósfera que desarrolle los dominios cognoscitivos pertinentes en cada profesional, preparándolos para tratar con ambientes complejos y con problemas que requieren un tratamiento transdisciplinario, con la finalidad de generar propuestas de acción caracterizadas por la capacidad de innovación. Únicamente así, cada sujeto podría autogestionar sus dominios cognoscitivos para que, cierta y conscientemente, influya sobre sí mismo y sobre los sistemas sociales de los cuales es miembro.

En este caso, sería importante reconocer que durante la fase de formación, cada individuo interactúa con una carga particular, sus habilidades naturales, fortalezas y competencias son muy diversos, insertando con ello una gran dificultad a la hora de intentar generar un profundo y verdadero cambio de los procesos de formación de modo que comparta la responsabilidad con los «humanos» involucrados: humanos éstos, que actúan en una sociedad que espera por respuestas.

Esta dificultad puede hacer que los sistemas educativos requieran y confíen en que un proceso implícito de maduración y evolución del ser humano refuerce sus habilidades y elimine sus debilidades, concentrando sus esfuerzos en el desarrollo del currículo que se ocupa del aspecto cognoscitivo y que se ve afectado por la velocidad con la que se producen los conocimientos, pero esto puede generar una lenta evolución (fuera de control), transfiriendo a la propia naturaleza del sujeto toda la responsabilidad de ello.

Entonces, consciente de la complejidad presente en los sistemas de formación profesional sería lógico preguntarse, ¿es posible establecer un modelo educativo que permita la participación activa de quienes conforman este subsistema (profesores y estudiantes), dentro de un currículo que pueda adaptarse a los requerimientos socio-laborales y que, por encima de todo, visualice al hombre como un ser independiente que sabe hacia dónde desea ir y cómo puede participar en el diseño de su futuro?

Igualmente, se podría acompañar esta interrogante con otra, ¿dispone el futuro profesional de una herramienta con la que puede intervenir en su proceso de formación y construir su dominio cognoscitivo de manera consciente y autogestionado?

## Espacio de interacción sector empresarial y universidad (Zona B ∩ C)

En concordancia con los planteamientos de Duarte (2005), la interacción entre los sectores académicos y los productivos, no representa una novedad, especialmente en los países desarrollados.



La impronta que contempla la posibilidad de que el sector productivo de un país se beneficie de la investigación universitaria, cada día cobra mayor fuerza en el ámbito mundial, debido a la innegable capacidad y potencialidad que las instituciones educativas tienen para integrarse al desarrollo económico de la sociedad.

Como lo planteara Echezuría (1997), cuando explica el modelo básico de conocimiento-tecnología-mercado, en el cual las universidades constituyen el soporte del primer eslabón de la cadena que adiciona valor, es decir, «la fuente de conocimiento». Asimismo, la reciprocidad en los beneficios también se hace evidente cuando, por ejemplo, se admite que el sistema empresarial se convierte en un laboratorio prácticamente esencial en la generación de conocimiento y la formación de profesionales.

En armonía con estas apreciaciones, Schavino (2001), expresa que es necesario establecer un puente axiológico para alcanzar una adecuada vinculación entre la universidad y el sector productivo orientado hacia el beneficio mutuo, el mejoramiento continuo, la productividad, la solución de problemas y la satisfacción de las necesidades de ambos grupos.

Además, en la actualidad, el espacio social real y el ciberespacio, se conjugan para exigir que cada sector, el empresarial y el educativo, efectúe reflexiones que los conduzcan hacia la adaptación de las nuevas estructuras y paradigmas sociales, basados igualmente en la necesidad de mantener un actitud ecologista constante, que garantice la continuidad de la vida en la Tierra; es así, como ambos se necesitan para cumplir a cabalidad su función.

Algunas de las fuerzas que motorizan el cambio de ritmo de las relaciones entre los subsistemas productivos y universitarios, se encuentran delimitadas por la necesidad de las empresas de aumentar su competitividad, y por la exigencia de que las universidades diversifiquen sus fuentes de financiamiento.

La relación universidad-sector productivo es, si se quiere, compleja, por cuanto son muy diversas las formas en que se presentan estas relaciones, la simple visión de que un subsistema alimenta de «mano de obra» al otro, no es más que una inacabada forma de establecer las relaciones entre ambos sectores y se corre el riesgo de caer en la despiadada lógica de la rentabilidad, aspecto éste que ya ha sido alertado por investigadores como Morín, Pena, García, Carrizo y Lanz (2003), quienes resaltan la peligrosidad de este tipo de planteamientos u objetivos.

Ahora bien, aun cuando es posible reconocer que los diferentes sectores de la comunidad: el económico, el financiero, el político, el gremial, el educativo, el industrial, «absolutamente todos» requieren «conocimiento

y capital humano», en cantidad suficiente, con la calidad deseada y en el momento oportuno; también sería necesario reconocer que cada elemento del sistema es igualmente importante dentro de cualquier sociedad y son sus interrelaciones las que conducen al éxito o al fracaso y, en definitiva, a la búsqueda de objetivos comunes o divergentes.

A pesar de ello, es común encontrar sugerencias de cambios en los modelos educativos que intentan orientar la formación profesional hacia la satisfacción de las necesidades del sector industrial (Gonczy, 1996), mientras que otros estudios, como el de Ortiz (2000), demuestran incongruencias entre las expectativas industriales y los procesos de formación universitarios y que ocurren gracias a las erróneas posiciones egocéntricas que colocan a cada grupo de organizaciones como el elemento central de la sociedad.

La sociedad requiere de todo el conocimiento y el recurso humano con los que pueda innovar y diseñar efectivas soluciones a los problemas económicos, sociales y laborales a los que se enfrenta, tal como lo han demostrado los países desarrollados.

En todo caso, algunos de los puntos de convergencia entre los sistemas productivo y universitario, parten de acciones como:

- Aprovechamiento del capital humano e infraestructura universitaria por parte de la industria, tanto para investigación, desarrollo y asesorías como para la educación continua del personal.
- Intervención de las universidades en el proceso productivo, a través de empresas universitarias, empresas en sociedad y parques tecnológicos.
- Programas de permanencia de estudiantes y profesores en las empresas.
- Participación activa de los empresarios en la concepción del currículo y en la docencia.
- Diversificación de las fuentes de financiamiento en ambos sectores.

Todas estas acciones alimentan los espacios de interacción organizacional entre los subsistemas empresarial y universitario, de manera que, a través de accionar cooperativo, ambos actores desarrollen una estructura caracterizada por una relación ganar-ganar.

### **Espacio de convergencia de los subsistemas (Zona $A \cap B \cap C$ )**

La convergencia de intereses, expectativas y necesidades generan la presencia de un espacio de intersección para cada especie colectiva e individual, que ofrece una zona de interacción que aún no ha sido develada completamente. Investigadores como Smith (2005), Álvarez y Maculan (2003), Seaton, Bresó y



Carrillo (2003), Valdivieso, García, Pérez y Mújica (2003), Ortiz (2000), hacen esfuerzos por profundizar la relación empresa universidad, abordando, desde diferentes perspectivas y con diversos fines, las conexiones existentes entre estos dos subsistemas.

Otros autores, en cambio, como Cejas (2005), Fernández (2005), Muñoz y Riverola (2003), Davenport (2000) generan investigaciones desde la óptica de la interrelación entre los sujetos y los sistemas empresariales. En muchos casos, el abordaje de estos estudios lo hacen desde la perspectiva del cómo la empresa ha de gestionar su recurso humano para alcanzar un incremento de la productividad. Mientras que Morin (2004), Lanz (2003), Gómez (2002), entre otros, desarrollan, con mayor énfasis, la posición de un sujeto que se desarrolla en un sistema educativo al que se le exigen reformas, calidad y adaptación.

Ahora bien, si se acepta que cada actor o sistema, no es preponderante, es decir, no domina al otro y que en realidad sólo son relativamente aislables, se puede concebir una forma de actuación basada en la interrelación que posibilita el análisis desde la perspectiva de la organización que debe existir entre sujeto-sistema empresarial-sistema educativo; una triada multidimensional de relaciones que comparte como elemento común al sujeto (Figura 2), ya que es el actor que dinamiza la «unidad compleja<sup>5</sup>» formada por este conjunto y que a su vez, mantiene una inevitable conexión con su contexto social.

Este último punto, se puede apreciar cuando se admite que la unidad compleja es abierta, por lo que emerge la posibilidad de interacción de la triada ya descrita, con un cuarto elemento, la participación del entorno social, marco desde el cual se hace complejo lo relacional de los subsistemas.

La arquitectura de este sistema, que al decir moriniano, por ser humano es social, pone de manifiesto la aparición de una unidad global constituida por elementos que se interrelacionan y se complementan, y que acorde con el paradigma de la complejidad debería acoger tanto al sujeto como a los mecanismos que lo condicionan, primando las estrategias que ayuden a las «estrategias del sujeto». En ella, cada parte del sistema tiene una doble identidad, puesto que “participa en la identidad del todo sin que desaparezca la suya propia” (Soto, 1999, p. 23).

El rasgo más importante de una organización sistémica de este tipo, desde el paradigma de complejidad, según Morin (1981), es la aptitud que ésta tiene para transformar la diversidad en unidad, sin anular la diversidad, y viceversa; esto significaría que para que el sistema se dé y perdure, han de imponerse fuerzas de atracción entre las partes de tal forma que las fuerzas contrarias queden limitadas.

Por esta razón, el primer paso para que emerja con fuerza esta «unidad compleja» y se haga consciente en cada sujeto u organización participante, sería necesario, en un primer momento, el conocimiento del otro, y que de allí se genere un accionar cooperativo y consecuente, actuando como el elemento interrelacional de este circuito tetralógico (sujeto-empresa-universidad-contexto) que conforma una particular noosfera en la que el conocimiento (global y útil) es el objetivo final.

En una auto-organización activa, se debe admitir la existencia de seres-máquinas,<sup>6</sup> que se auto-organizan de forma espontánea a partir de interacciones que en determinadas condiciones producen una especie colectiva con un orden organizacional, el cual, es acompañado por el desorden entrópico.

Actualmente, no parece un atrevimiento afirmar, que gracias al dominio del paradigma simplificador, los sujetos se asocian al amparo de diferentes especies colectivas, amoldando sus conductas en acuerdo con el sistema en que ellos estimen tenga preponderancia o dominio en un momento determinado. Algo parecido a lo que Morin (1984) plantea, con referencia al paradigma simplificador, cuando dice que éste prescribe distinguir entre dos órdenes de sistemas, expresando lo siguiente:

...o bien el sistema es una categoría física real que se impone naturalmente a la percepción del observador, el cual debe velar entonces por “reflejarla” bien en su descripción.

...o bien el sistema es una categoría mental o modelo ideal, de carácter heurístico/pragmático, que se aplica a los fenómenos para controlarlos, dominarlos, “modelarlos” (p. 209).

Por el contrario, del pensamiento moriniano emerge con claridad el paradigma de la complejidad que sirve de fundamento a la necesidad de pensar en términos sistémicos organizacionales, y no en términos absolutos o excluyentes. Bajo este paradigma, sería necesario indagar, al menos, la forma en que sujeto-empresa-universidad coexisten dentro de su contexto social y cómo se interrelaciona cada elemento; así, se abriría el espacio para hacer evidente la existencia de una organización que por ahora ya merece un nombre: «Sistema SEUC (sujeto, empresa, universidad y contexto social)», y éste es aquella noosfera en la que se produce conocimiento y se usa en pro de una comunidad multidimensional, dialécticamente crítica en cuanto a sus intereses, y que recursivamente hablando son: la materia prima, el medio, el producto final y la transferencia social del bien o servicio.

Cual nudo gordiano, el sistema SEUC expresa la idea de unidad que ata a todas las cosas transformándolas en una sola. Por lo pronto, es importante acotar que éste tiene como características fundamentales el de ser nuclear y productivo.



El rasgo «nuclear», deviene del reconocimiento de que es un sistema formado por otros sistemas, compuesto por principios de organización subyacentes, el cual contiene unos «caracteres auto-eco-re-organizadores» con los que se asegura la integridad, autonomía y perpetuación del mismo, a la vez que permite su transformación.

Mientras que la característica de «productivo», se debe a que de su actuación se ha de producir, reproducir y transformar el conocimiento, el bien más deseado por la humanidad, por lo que el compromiso es muy elevado.

SEUC, debería establecer las vías de interrelación, orden y producción de sus actores, puesto que de allí todos pueden desarrollarse sin que su permanencia quede amenazada. Adicionalmente, por ser SEUC un espacio no sujeto a las directrices de uno de los subsistemas que lo forman, genera la necesidad de ilustrar los principios reguladores que desde lo individual pueden ser acordados para dar soporte al reconocimiento de la necesidad de su autogestión.

En el «Sistema SEUC», los principales actores (sujeto-empresa-universidad-contexto social) están en continuo movimiento, cambian de roles, modificando su forma de actuar y la constitución de los subsistemas. Cada actor desempeña un papel con el que va elaborando su propio patrón de referencia o experiencia, y la combinación de las muy diversas formas de actuar o pensar, genera procesos dinámicos y complejos de funcionamiento basado en un sistema social constituido por comunicaciones.

A pesar de ello, algunos sujetos dentro de este ambiente, continúan pensándose a sí mismos como individuos aislados y no como parte de múltiples redes de acción que se ejercen recíprocamente entre dos o más objetos, agentes, fuerzas o funciones.

La dualidad del pensamiento y la acción, funciona en un mundo normativo con pretensiones de estandarización del humano con diferentes intereses individuales y sociales. Por ello, es necesario fortalecer los diferentes subsistemas sociales, en especial a SEUC (sujeto-empresa-universidad en su contexto social), sustentando el cambio en un modo de convivencia;

de forma tal, que la aceptación del otro, como un ente diferente, pueda nutrir la existencia del sistema, respetando precisamente esas diferencias.

## A modo de conclusión

De acuerdo con lo planteado, los sistemas, empresarial y universitario, son actores colectivos que se definen como un compuesto de relaciones sociales, entre los cuales se admite la existencia de un intercambio e influencia recíproca. Pero, el planteamiento central de las ideas aquí plasmadas va aún más allá, el circuito formado cuando se evidencia la intervencionalidad entre sujeto-empresa-universidad-contexto (SEUC), es el espacio de acción y retroacción que se da en un universo particular, en el que el sujeto es el fin último y el medio a través del cual se materializa el producto de su interaccionar, el conocimiento.

Dicho sistema, es en sí mismo, una entidad o especie colectiva, compuesta a su vez por relaciones (por ahora poco nítidas, pero no por ello inexistentes) entre los diferentes individuos, quienes están dotados de competencias particulares, subjetividad, autonomía y capacidad para actuar, y que necesitan hacer consciente ese espacio organizacional en el que se transforma, produce, reúne y mantiene las interrelaciones entre «las partes», de tal manera, que a través de ellas se manifiesta «el todo» puesto no es necesario unir lo que está unido. ©

\* Doctora en Ciencias Sociales, Mención Estudios del Trabajo. Magíster en Ingeniería Industrial. Especialista en Docencia para Educación Superior. Ingeniero Industrial. Investigadora Acreditada en el Programa de Promoción al Investigador (P.P.I.). Miembro activo del Centro de Investigación en Sociedad, economía y Transcomplejidad.

\*\* Doctor en Educación. Profesor de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Coordinador del Centro de Investigación en Sociedad, Económica y Transcomplejidad. Profesor invitado en diversas universidades nacionales.

\*\*\* Doctora en Ingeniería Industrial, Planeación Estratégica e Ingeniería y Tecnología. Magíster en Administración de Empresa Mención en Gerencia. Especialista en Docencia para Educación Superior. Ingeniero Industrial. Profesora Titular de la Universidad de Carabobo. Investigadora Acreditada en el Programa de Promoción al Investigador (P.P.I.).

## Notas

- <sup>1</sup> Aquí el universal categórico «hombre» recoge en un sentido general lo nocional del género sin referirse en particular a la exclusión de lo femenino.
- <sup>2</sup> Entiéndase por especie colectiva, aquellos sistemas humanos que deben establecer un accionar coordinado para alcanzar un objetivo común, es decir, todas las organizaciones humanas y por especie individual, aquella que actuando como ente orgánico vital, y usando los planteamientos de Angyal (Citado por Febles, Selier y Fernández, 2000), asume a la vida como un proceso que ocurre entre este organismo dinámico y su ambiente. Esta especie exhibe una conducta innata en la que intenta autorrealizarse dentro de una realidad percibida.



## Notas

- <sup>3</sup> Ha de tenerse presente que las organizaciones son sólo un supuesto legal que nada hace para llevar a cabo acciones ya que no planean por sí mismas (éstas únicamente funcionan en la medida que sus sujetos interactúan y trabajan), como lo expresara Algarín (2001).
- <sup>4</sup> La unión de los términos «dominio y conocimiento», en la expresión Dominios Cognoscitivos, podría generar un carácter polisémico en su interpretación, por lo que se debe entender que, en esta investigación, el dominio cognoscitivo se refiere al poder que alguien tiene para usar y autogestionar sus conocimientos, basado en los principios de libertad humana que permiten establecer «el qué, cómo y el por qué conocer», es decir, que cada «ser» pueda, si lo desea, transitar el mejor camino hacia su propio conocimiento, autogenerando aquel espacio en el que se desempeñará, se refiere entonces, al comportamiento de un sujeto que rige con su pensamiento y su voluntad libre sus propias transformaciones.
- <sup>5</sup> La noción de este concepto la expone Morin (1981) en los siguientes términos: la idea de unidad compleja va a tomar densidad si presentimos que no podemos reducir ni el todo a las partes, ni las partes al todo, sino que es preciso que intentemos concebir las nociones de todo y de parte juntas, de forma a la vez complementaria y antagonista.
- <sup>6</sup> El ser-máquina, en palabras de Morin (1981), son seres físicos organizadores, cuya actividad es auto-productora, auto-organizadora, auto-reorganizadora incesante. Maturana y Varela (2004) dicen: “los sistemas vivos son máquinas autopoieticas: transforman la materia en ellos mismos, de tal manera, que su producto es su propia organización” (p. 73). Dichas máquinas son para este autor, autónomas, pues subordinan todos sus cambios a la conservación de su propia organización, son unidades que no tienen entradas y salidas y que conservan activamente su identidad.

## Bibliografía

- Algarín López, José Carlos (2001). *La Flexibilidad como Factor Creativo en el Desempeño Docente. Tesis para obtener el grado de Maestro en Desarrollo de Recursos Humanos*. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México. Recuperado el 30 de junio de 2008 en [http://colaboracion.uat.edu.mx/portal/tesis/Documentos\\_%20compartidos/Jose%20Carlos%20Algarin%20Lopez.pdf](http://colaboracion.uat.edu.mx/portal/tesis/Documentos_%20compartidos/Jose%20Carlos%20Algarin%20Lopez.pdf)
- Álvarez Merino, José Carlos y Maculan, Anne-Marie (2003). *Gestión Estratégica del Conocimiento en la Interacción Universidad-Empresa*. Trabajo presentado en el VIII Seminario de la Asociación Latino-Iberoamericana de Gestión Tecnológica (ALTEC). Valencia. España: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).
- Bayón Maríné, Fernando (2002). *Organizaciones y Recursos Humanos*. España: Editorial Síntesis. Economía de la Empresa.
- Bencomo Escobar, Tania Zulay (2005). El Conocimiento y la Nueva Definición del Trabajo. En: Yllada, Astudillo y Zambrano (comp), *Educación, Trabajo y Sociedad*. (pp. 37-58). Serie Textos Transcomplejos. Cuaderno N° 2. Venezuela: UC/UDO/OPSU.
- Butteriss, Margaret (2001). *Reinventando los Recursos Humanos. Cambiando los Roles para Crear una Organización de Alto Rendimiento*. Gestión 2000. Barcelona. España.
- Cejas Martínez, Magda Francisca (2005). La Formación en el Plan Estratégico Empresarial. En: Yllada, Astudillo y Zambrano (comp), *Educación, Trabajo y Sociedad*. (pp. 59-78). Serie Textos Transcomplejos. Cuaderno N° 2. Venezuela: UC/UDO/OPSU.
- Davenport, Thomas (2000). *Capital Humano. Creando Ventajas Competitivas a través de las Personas*. Barcelona. España: Gestión 2000 y Edipe.
- Duarte Montenegro, José Enrique. (2005). *Vinculación Universidad-Sector Productivo. Hacia un Modelo Innovador para el Desarrollo Tecnológico*. Fondo Documental Electrónico de Fundacite. Aragua. Recuperado el 23 de Mayo 2008 en <http://www.fundacite.org.ve/documentacion/archivos/pf20050902-01.pdf>
- Echezuría Marval, Heriberto (1997). Nuevos Retos para las Relaciones entre las Universidades y el Sector Industrial. *Visión Tecnológica*. Vol. 4. N.2. p. 183-185. Caracas. Venezuela



## Bibliografía

- Edwinsson, Leif y Malone, Michael (1997). *El Capital Intelectual. Cómo Identificar y Calcular el Valor de los Recursos Intangibles de su Empresa*. Barcelona. España: Gestión 2000.
- Febles Elejalde, María, Selier Crespo, Yesenia y Fernández, Doris (2000). El Enfoque Humanista del desarrollo: posible desde L.S. Vigotsky. *Revista Cubana de Psicología*. Vol 17. No. 1 Cuba. Recuperado el 8 de Mayo 2007 en [http://www.dict.uh.cu/Revistas/PS2000\\_2001/PS00171e.doc](http://www.dict.uh.cu/Revistas/PS2000_2001/PS00171e.doc)
- Fernández López, Javier (2005). *Gestión por Competencias. Un modelo Estratégico para la Dirección de Recursos Humanos*. España: Prentice Hall.
- Gómez Moreno, Ángel (2002). *Una Teoría Contemporánea de la Educación*. Primera Edición. Huesca. España: Mira Editores S.A.
- Huselid, Mark; Becker, Brian y Beatty, Richard (2005). *El Cuadro de Mando del Capital Humano. Gestión del Capital Humano para ejecutar la estrategia*. Barcelona. España: Harvard Business School Press- Deusto.
- Hussi, Tomi (2004). Reconfiguring Knowledge Management-Combining Intellectual Capital, Intangible Assets and Knowledge Creation. En *Journal of Knowledge Management*. Vol. 8. n° 2. pp. 36-52. Recuperado el 17 de Abril 2008 en <http://140.118.1.131/teaching/2006%20KM/2006%20paper/Reconfiguring%20KM.pdf>
- Lanz, Rigoberto (Compilador) (2003). *La Universidad se Reforma. Colección debate sobre la reforma*. Venezuela: Universidad Central de Venezuela, ORUS, UNESCO-IESALC y OPSU.
- Lévy-Levoyer, Claude, (2002). *Gestión de las Competencias. Cómo analizarlas. Cómo evaluarla. Cómo desarrollarlas*. Segunda Edición. Barcelona. España: Editorial Gestión 2000 S.A.
- Maturana Romesín, Humberto y Varela García, Francisco Javier (2004). *De máquinas y Seres Vivos. Autopoiesis: La Organización de lo Vivo*. Editorial Universitaria. 1º Edición. Buenos Aires. Argentina: Grupo Editorial Lumen.
- Morin, Edgar (2004). *La Cabeza Bien Puesta. Repensar la Reforma, Reformar el Pensamiento*. Buenos Aires. Argentina: Ediciones Nueva Visión SAIC.
- Morin, Edgar (1981). *El Método I. La Naturaleza de la Naturaleza*. Traducido por Ana Sánchez. Madrid. España: Editorial Cátedra.
- Morin, Edgar (1984). *Ciencia con Consciencia*. Traducido por Ana Sánchez. Editorial del Hombre. Barcelona. España: Editorial Anthropos.
- Morin, Edgar; Pena Vega, Alfredo; García, Georges; Carrizo, Luís y Lanz, Rigoberto (2003). Pensar la Reforma de la Universidad. En Lanz (comp), *La Universidad se Reforma*. Colección Debate Sobre la Reforma. Venezuela: ORUS/UCV/UNESCO /IESALC/ OPSU-MES.
- Muñoz Seca, Beatriz y Riverola, Josep (2003). *Del Buen Pensar y Mejor Hacer*. Mejora Permanente y Gestión del Conocimiento. S.A.U. Madrid. España: McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Ortiz Zavala, Florángel Ivette (2000). *Plan de Acción para la Integración de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad de Carabobo y el Sector Industrial del Estado Carabobo* Tesis de la Maestría Mención Gerencia de la Universidad de Carabobo. Venezuela
- Pineda Herrero, Pilar y Ramos Sempere, Robert. (2002). *Pedagogía Laboral y Formación en las Organizaciones: Orígenes y Desarrollos*. En Pilar Pineda (comp), Pedagogía Laboral. Barcelona. España: Editorial Ariel.
- RICOUER, Paul (2005). *Caminos del Reconocimiento*. Colección Estructuras y Procesos. Serie Filosofía. Madrid. España: Editorial Trotta.
- Rodríguez Zidán, Eduardo (2003). Reforma de la Educación Superior en América Latina. Algunas Reflexiones sobre Calidad de la Enseñanza Universitaria, Formación del Profesorado y las Reformas Institucionales Actuales a partir del Análisis del Debate en la Universidad Uruguaya. En *Revista Fuentes*. Volumen 5. pp 99-120. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Sevilla. España.
- Schavino de Vilorio, Nancy. (2001). *Vinculación Universidad-Sector Productivo en el Mundo Global*. Recuperado el 10 de Marzo 2006 en [http://www.ideasapiens.com/actualidad/cultura/educacion/invest\\_productivity\\_univ\\_demandaec.htm](http://www.ideasapiens.com/actualidad/cultura/educacion/invest_productivity_univ_demandaec.htm)
- Seaton, Carlos; Bresó, Salvador y Carrillo, José (2003). *Evaluación Comparativa Benchmarking de la Relación entre los Institutos Tecnológicos y la PYME*. Trabajo presentado en el VIII Seminario de la Asociación Latino-Iberoamericana de Gestión Tecnológica (ALTEC). Valencia. España: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

**Bibliografía**

- Smith Ibarra, Edgar Rolando (2005). Educación, Empresa (Competencias) y Trabajo. En: Yllada, Astudillo y Zambrano (comp), *Educación, Trabajo y Sociedad*. (pp. 13-36). Serie Textos Transcomplejos. Cuaderno N° 2. Venezuela: UC/UDO/OPSU.
- Soto González, Mario (1999). *Edgar Morin. Complejidad y Sujeto Humano*. Tesis Doctoral presentada en la Universidad de Valladolid. Departamento de Filosofía, Lógica y Filosofía de la Ciencia y Teoría de la Educación. España. Documento en línea recuperado en febrero 2006, Biblioteca Virtual Miguel Cervantes <http://descargas.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/35726842214793940722202/007322.pdf>
- Valdivieso, Renato; García, Lorena; Pérez, Eulogio y Mújica, Julio (2003). *Unidades de Vinculación (UV) Universidad-Empresa en Venezuela*. Trabajo presentado en el VIII Seminario de la Asociación Latino-Iberoamericana de Gestión Tecnológica (ALTEC). Valencia. España: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).
- Yllada García, Ruth Asunción (2005). Una Universidad Postmoderna con un Enfoque Sistémico. *Revista Educere. Año 9. Número 30*. Mérida. Venezuela.