

“La realización del sujeto – grupo también es un asunto de investigación”

José Enrique Rojas Chadid¹

RESUMEN

El veredicto de la UNESCO es taxativo; “Debemos educarnos para aprender a vivir juntos” y la investigación puede ser un pretexto valedero para ayudar a lograrlo, especialmente desde la Universidad y en la empresa. Realizarnos como sujetos – grupo más que como individuos es de ese orden de ideas. En el camino tenemos que aprender en complejidad; autónomamente, cooperativamente y significativamente para superar el desorden, la fricción y el mal rendimiento.

Palabras Clave: Autoorganización: Heterarquias: Gestión androcática: Cultura inclusiva: Competencia: Transdisciplina.

ABSTRACT

UNESCO's verdict is exhaustive, “We must educate ourselves to learn to live together” and the investigation can be a valid excuse to help achieve this, especially since the university and the company. Realize ourselves as subjects - a group rather than as individuals is of that order of ideas. On the way we have to learn in complexity autonomously, cooperatively and meaningfully to overcome the disorder, friction and poor performance.

Key Words: Self-organization: Heterarchy: Androcratic Management: Inclusive culture: Coopetition: Transdisciplinarity.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

En el devenir de las ciencias se ha ido aclarando, hasta llegar a ser consenso de muchos expertos, el carácter social del conocimiento tanto en su generación como en su aprovechamiento y esto contrasta con aquella vieja idea del desarrollador solitario de conocimientos del pasado, ese individuo raro y misterioso que se le ocurrían cosas geniales, esa idea del origen del nuevo conocimiento está siendo superada.

Si hay una práctica que nos permita fortalecer esa faceta o carácter social del conocimiento es la investigación, en la cual está cada vez más presente el criterio de la construcción colectiva del conocimiento. La investigación es un proceso social. La investigación significativa brota en grupos cercanos, consolidados o en proceso de formación, y se refina en diálogo y debate con grupos más amplios de la comunidad científica internacional. La investigación en grupo, por lo demás, posibilita la interdiscipliniedad y el desarrollo de la formación doctoral.

Ahora no podemos desconocer que en nuestra América, acomodando unas palabras de los doctores Juan Carlos

¹ Economista. Universidad la gran Colombia. Bogotá DC. Magíster en proyectos de desarrollo Universidad del Norte. Barranquilla (Atlántico) Colombia. Estudios en pedagogía para el desarrollo del aprendizaje autónomo. Universidad Nacional. UNAD. Bogotá DC. Asesor de empresas privadas y públicas. Docente - investigador universitario Universidad Autónoma del Caribe. Barranquilla Colombia. Estudios en procesos de gestión de calidad (ICONTEC). Publicaciones en revistas académicas y diarios regionales. Autor de los libros “Androcracia Gerencial: retornar al ser humano”, Ed. Uniautónoma ISBN 958 – 97545 – 2 – X. y “De la investigación formativa al conocimiento” en proceso de publicación. Coautor de los libros “Didáctica desde la perspectiva de la pedagogía Dialógica”. ISBN 958 – 97545 – 4 – 6. Ed. Uniautónoma. “Escribir es el camino... una experiencia coopetitiva” ISBN 978-958-8524-13-9. Ed. Uniautónoma. “Vida y Obra de Mario Ceballos Araujo” (Fundador de la universidad Autónoma del Caribe) EMAIL: joserojaschadid@hotmail.com o joserojaschadid@yahoo.com

Hernández Santoyo y María Angélica González Ortiz² ocurre que “Sin embargo, la experiencia docente indica que se adolece de alicientes técnicos para que los universitarios inicien, desarrollen y culminen buenas investigaciones. La gente en edad y con la capacidad de investigar no lo hace porque no le place o no lo intenta porque no sabe cómo hacerlo; empero, gran parte tampoco sabe escribir con propiedad.”

Lo anterior sumado a la sentencia del investigador Colombiano Restrepo Gómez³ cuando sostiene que “ahí donde hay buena y abundante investigación formativa florecerá la investigación científica y ahí donde hay buena investigación científica florecerá la investigación formativa” nos coloca en la posición de considerar la promoción de una cultura inclusiva para superar la de “sálvese quien pueda” que profesamos en términos generales con múltiples consecuencias en los procesos de aprendizaje - enseñanza.

Proponer la construcción de “sujeto – grupo” tomando como pretexto la investigación es abrirle posibilidades a esa cultura inclusiva y se trata de elevar a categoría de concepto el termino compuesto expresado entre comillas propiciando elevarnos hasta alejarnos de todas las acepciones que manejamos tradicionalmente sobre lo colectivo llámese equipos, grupos, conjuntos, etc. y sus aplicaciones a todas las áreas del conocimiento para abordar su construcción desde otras competencias más adecuadas para proyectarnos más hacia la complejidad de la realidad con sus multiplicidades e innumerables posibilidades en la diversidad.

Problema

El problema consiste en que lo que hacemos hoy es abordar la educación desde una perspectiva lineal reafirmando y privilegiando lo que divide, es la propuesta de una cultura de “sálvese quien pueda”, excluyente y exclusivista que tiene como consecuencia la expresión de un pensamiento y un conocimiento segmentado que no ve las relaciones múltiples que subyacen en cada fenómeno de la realidad y que esconden aquel orden que no conocemos, que nos puede mostrar soluciones nunca pensadas pero más efectivas.

Objetivo

El Objetivo del ensayo consiste en proponer la utilización de la investigación como pretexto para la recreación y de-

sarrollo del concepto de sujeto – grupo y posibilidad de expresar nuevas competencias más ligadas a una cultura inclusiva en el ámbito de la educación.

Justificación

La importancia del ensayo radica en la posibilidad de utilizar la investigación como verdadero eje transversal en la formación de los aprehendientes en la medida en que se constituyen en pequeños grupos, grandes grupos, colectivos de investigación, (Sujetos grupo es decir diferentes al grupo de la clase a que pertenecen y que acostumbramos a considerar como el que identifica al estudiante), en compañía de los docentes (quienes en este caso cumplen la doble función de enseñar y aprender por el carácter de originadora de conocimiento que tiene la actividad investigativa).

Pregunta de investigación

¿Cómo utilizar la investigación como pretexto para la formación de sujeto – grupo en ambientes de aprendizaje autónomo?

Síntesis temática

El ensayo implícitamente presenta tres partes, así:

Primera parte: un diagnóstico que patentiza la cultura del sálvese quien pueda en el proceso de aprendizaje - enseñanza.

Segunda parte: gestión androcática para aclimatar una cultura inclusiva con investigación y aprendizaje autónomo para la construcción de sujeto grupo en el aula, en la empresa, etc.

Tercera parte: concepto y características del sujeto grupo, y las competencias del humano para construirlo como espacio para el desarrollo del proceso de aprendizaje - enseñanza en el aula, en la empresa, etc.

MÉTODO

El ensayo obedece a una investigación cuyo enfoque es cualitativo y su forma se enmarca en la denominada fundamental y se basa en la utilización del concepto de sujeto – grupo, novedoso y en construcción, propio del autor y producto de investigaciones, El diseño corresponde a una combinación de bibliografía (hermenéutica) y trabajo de campo.

FUNDAMENTOS

Se fundamenta en cuatro conceptos que se enlazan para expresar las situaciones en el proceso de aprendizaje – enseñanza en el aula, en la empresa, etc.

² RESEÑA CURRICULAR como Guía para la presentación de ensayos e investigaciones para publicar en la revista NUEVO MÉXICO.

³ RESTREPO GOMEZ, B. Conceptos y aplicaciones de la investigación formativa, y criterios para evaluar la investigación científica en el sentido estricto, pág. 6, s.f. citado por Por: Olga Lucía Anzola Morales en el ensayo La Investigación en las Universidades Colombianas - ¿Más preguntas que respuestas?

La mentalidad o el imaginario colectivo se expresa en el concepto de cultura inclusiva que se refiere a una cultura que involucra a las personas antes que excluirlas de la vida en común, que no es exclusiva y excluyente al considerar las posibilidades y oportunidades de subsistencia.

La construcción de la mentalidad se genera con el concepto de sujeto grupo: que es la unidad de análisis y de acción que encarna y posibilita el fluir de esas fuerzas autoorganizativas suprapersonales a las que se refiere Von Hayek. Se trata de sujetos que hacen *rizoma*⁴ entre sí y con los otros para lograr desarrollos conjuntos autónomos efectivos (en cobertura y calidad). Ahora hacer rizoma es del orden de conectar multiplicidades antes no advertidas entre quienes interactúan para propiciar nuevos órdenes que no conocíamos por efectos de la inercia evolutiva de la organización y las estructuras de los conocimientos previos míticos que asisten a los participantes. Von Foerster define como un imperativo ético - en la gestión que aquí llamamos androcática – "*Actúa siempre para aumentar el número de alternativas*".

Una aplicación es el concepto de androcracia gerencial que se identifica con las organizaciones que han logrado sobrevivir por largos años y son aquellas que muestran un mejor balance social, han ejercido mayor responsabilidad social y una de sus características sobresalientes es el ejercicio de una gerencia androcática, ello significa que han considerado al ser humano como el principio motor y la finalidad de su existencia. El desarrollo de un proceso androcático conduce a escenarios en los que el ser humano es el motor y el fin último de las actividades, en el que los estamentos se imbrican para construir colectivamente conocimiento, para hacerlo fluir por la sociedad de múltiples maneras, para hacer todo esto en equidad como garantía para el necesario equilibrio dinámico que mantiene fuertes y actuantes a los participantes.

La propia voluntad de asumir el desarrollo de nuevo conocimiento está dado por el concepto de aprendizaje autónomo cuyos principios relevantes son:

- Aprender con propósito, enseñar con visión.
- Aprender a pensar para aprender a aprender y desaprender.
- "Aprender no es saber lo que otros han dicho, hecho o escrito, aprender es emplear la información disponible y los métodos que otros utilizaron para descubrir, crear, innovar y hacer lo que los demás no han hecho". (Dewey 1898).
- "Enseñar no es explicar, porque quien explica algo a alguien le niega la posibilidad de descubrirlo y comprenderlo". (Papert. 1960).

- Aprender haciendo conscientemente y reflexivamente.

RESULTADOS

En el diagnóstico hermenéutico encontramos que;

Sólo como pretexto para presentar algunas consideraciones que fortalezcan en el ambiente universitario al sujeto – grupo, planteamos las siguientes afirmaciones;

Los aprehendientes entre ellos no se escuchan, no se apoyan, no se observan, no se hablan en términos académicos, no se conocen como sujetos – grupo.

Los aprehendientes en su quehacer académico no dialogan con los autores, ni con el docente.

Las actitudes de los aprehendientes en la acción académica de equipo son de iniciativa individualista.

Existen estructuras de aprendizaje que abonan mucho a sostener un ambiente competitivo - individualista (Sálvese quien pueda) entre la comunidad de aprendizaje, en el que se presentan en mayor o menor grado las afirmaciones mencionadas.

Tales estructuras se concretan en situaciones en las que las metas de los alumnos son independientes entre sí, en las que los estudiantes piensan que alcanzar sus metas no tiene nada que ver con los intentos de los demás para alcanzar las propias, en las que el logro de los objetivos del aprendizaje depende del trabajo, capacidad y esfuerzo de cada quien independientemente, en las que no hay actividades conjuntas, en las que sólo es importante el logro y el desarrollo individual.

De igual manera, dichas estructuras, se evidencian en situaciones en las que los estudiantes piensan que alcanzarán su meta si y sólo si otros estudiantes no la alcanzan, en las que los alumnos son comparados y ordenados entre sí, en las que las recompensas que recibe un alumno dependen de las distribuidas entre todos, en las que el alumno obtiene una mejor calificación cuando sus compañeros han recibido poco (Calificar por curva), en las que los demás estudiantes son percibidos como competidores más que como compañeros, en las que son muy importantes el prestigio y los privilegios personales.

Lo anteriormente expuesto es asimilable a una sociedad que alienta una cultura excluyente o de "sálvese quien pueda" (Rojas Chadid, 1996) en la que se podrá conocer el crecimiento económico reflejado en la opulencia temporal de unos pocos de sus miembros hasta que el círculo vicioso de la pobreza creciente y la desesperación de la gran mayoría, la sume en el caos.

⁴ Deleuze, G. Guattari, Félix. Rizoma - Introducción. 1996.

CONCLUSIONES

El propósito universal de la UNESCO en la 46 conferencia mundial sobre educación cuyo tema es *“Educación para todos para aprender a vivir juntos”*, le da fuerza y orientación a las intenciones de este escrito. Actuar juntos para aprender a vivir juntos implica la hibridación de culturas en el respeto, y éste es el papel que corresponde a la educación en el siglo XXI.

Reconocerse y desenvolverse como colectivo, como sujeto – grupo, es característica de una sociedad que aliena una cultura inclusiva o de “Todos cabemos” en la que los seres humanos podemos, de manera cotidiana, permanente y autónomamente, generar el desarrollo social, reflejado en que somos más libres, más dignos, porque existe igualdad de oportunidades y podemos vivir en una sociedad más justa, equitativa y más solidaria.

En la perspectiva de la comunidad de aprendizaje lo anterior, requiere identificarnos con un ser humano.....

Que sea más cooperativo que competitivo, es decir, que se incline más por la cooperación con los integrantes del colectivo, del sujeto - grupo, de la red de valores que tiene sentido desde sus entornos próximo, medio y lejano. Que abandone la cultura del “sálvese quien pueda” que hoy rige en términos generales.

Que aborde los fenómenos desde su complejidad, en su totalidad, de manera holística, es decir, que evolucione procesos de producción de nueva subjetividad, haciendo uso de su imaginación radical (Castoriadis, 1997), dándole oportunidad a la creación de lo nuevo, a lo diferente al estructuralismo, buscar alternativas al pensamiento de que todo crece al estilo de los árboles. Que supere o trascienda los límites de las disciplinas (transdisciplinariedad) en pro de usarlas para comprender y plantear soluciones integrales y duraderas.

Que utilice el poder no para concentrarlo, sino para distribuirlo entre los liderazgos latentes en la comunidad o empresa, para potenciar sus habilidades y destrezas, para empoderarlos y recibir la diversidad de ideas y propuestas que surgen de otras cabezas pensantes diferentes a la propia.

Que asuma la participación como un proceso - no como algo puntual - en el que quien recibe o tiene acceso a la información adecuada podrá expresar una opinión de mayor peso y si esto es así lo más probable es que sus ideas sean tenidas en cuenta para participar en la toma de decisiones y por supuesto obtener algo por los resultados. Que construya colectivamente documentos abiertos que inviten a responder a completar a circular y no cerrados o terminados que significan “convidado de piedra”.

Que sea consciente que no se puede ser sin los otros y reconozca la diferencia como uno de los pilares de la convivencia. No es posible llevar el título de educador si no existiesen los educandos y viceversa, ni el de directivos universitarios si no hay aprehendientes y docentes, ni el de padres si no tenemos hijos, ni de empresarios si no hay quién nos compre, etc. Nunca del unanimismo ha surgido un nuevo conocimiento, un nuevo negocio, éstos surgen del alejamiento de los patrones convencionales y de la multiplicidad de formas de hacer las cosas.

Que se decida por el diálogo y por la argumentación para reducir los diferendos y los conflictos con los otros. Que comprenda que el hombre no es sólo razón sino sentidos y pasión. Que advierta que los diferendos son naturales por ser diferentes “los mundos de la vida” (Habermas, 1978) de cada cual. Que se olvide del consenso mundial de voluntades (Lyotard, 1985) y que viva la diferencia.

Esta idea de ser humano fortalece en la comunidad de aprendizaje y particularmente en la Universidad, el desarrollo de un proceso androcánico en el que el ser humano es el motor y el fin último de las actividades, en el que los estamentos se imbrican para construir colectivamente conocimiento, para hacerlo fluir por la sociedad de múltiples maneras, para hacer todo esto en equidad como garantía para el necesario equilibrio dinámico que mantiene fuertes y actuantes a los participantes.

El proceso de la referencia requiere gestión androcánica cuyo carácter heterárquico antes que jerárquico hace pensable dos desarrollos necesarios: las construcciones antológicas de sujetos – grupo y la generación de centros prácticos de acción.

Refirámonos al primer desarrollo. Peter Drucker dice *“Las únicas cosas que evolucionan por sí mismas en una organización son el desorden, la fricción y el mal rendimiento”* y con ello nos advierte como la organización o institución como organismo vivo que es, tiende a la entropía negativa⁵ pero el Nobel Friedrich Von Hayek al expresar *“La única posibilidad de trascender las mentes individuales es confiar en las fuerzas autoorganizativas suprapersonales que crean un orden espontáneo”*, nos da la clave para buscar la autonomía requerida para superar dicha entropía. Pero es R. S. Covey. Al decir *“Cuando uno se comunica con sinergia, simplemente abre su mente, su corazón y sus expresiones a nuevas posibilidades, nuevas alternativas, nuevas opciones. Al comprometernos en la comu-*

⁵ ENTROPIA NEGATIVA se refiere a que diversas formas de organización (físicos y biológicos) tienden al caos, a la desorganización y la muerte pero los sistemas abiertos (sociales) pueden recibir más energía de la que consumen, pueden almacenarla y detener casi indefinidamente el proceso entrópico. Aunque son muchas las organizaciones que desaparecen a diario.

nicación sinérgica uno no está seguro de cómo saldrán las cosas o cual será el resultado, pero interiormente experimentamos una sensación de entusiasmo, seguridad y aventura. Confiamos que todo será mejor después del proceso”, quien nos conecta con la experiencia del actuar como sujeto – grupo.

El sujeto – grupo, es la unidad de análisis y de acción que encarna y posibilita el fluir de esas fuerzas autoorganizativas suprapersonales a las que se refiere Von Hayek. Se trata de sujetos que hacen *rizoma*⁶ entre sí y con los otros para lograr desarrollos conjuntos autónomos efectivos (en cobertura y calidad).

Son características del sujeto grupo las siguientes:

- El sujeto grupo tiene límites amorfos, situacionales, cambiantes.
- El sujeto grupo se caracteriza por la fortaleza de sus imaginarios colectivos frente a las trayectorias individuales.
- Un sujeto grupo puede relacionarse con otro sin que medie la representación individual.
- El sujeto grupo genera simultáneamente multiplicidad de iniciativas que se integran o desintegran en su interior o en el entorno y que se identifican como esas fuerzas autoorganizativas suprapersonales que menciona Friedrich Von Hayek.
- Un sujeto grupo se gesta desde espacios y tiempos, se advierte su formación, no se origina ni se crea por alguien.
- Se desarrolla su producción en construcción colectiva.
- Es posible que situacionalmente se le identifique por el perfil y los desarrollos de individuos pero no permanentemente por que de ser así muere el sujeto grupo pues, éste sobrevive de lo diverso y lo complejo mutante o cambiante.
- Se nutre con base en la dialógica, es decir, los humanos integrantes avanzan a través del *lenguaje y el emocionar*⁷. “*jamás podremos salir del lenguaje, pero nuestra movilidad en el lenguaje no tiene límites y nos permite ponerlo todo en cuestión, incluso el lenguaje y nuestra relación con él*” (Castoriadis, 1997).

Ahora, hacer rizoma es del orden de conectar multiplicidades antes no advertidas entre quienes interactúan para propiciar nuevos órdenes que no conocíamos por efectos de la inercia evolutiva de la organización y las estructuras de los conocimientos previos míticos que asisten a los participantes. Von Foerster define como un imperativo

ético - en la gestión que aquí llamamos androcática – “*Actúa siempre para aumentar el número de alternativas*”.

Los sujetos - grupo se orientan bajo los conceptos de carácter dialógico; *comprensión participativa y diavergencia*⁸.

El primero, en cuanto induce al sujeto – grupo a desarrollar habilidades para comprender lo diferente acercando a las personas en las dimensiones existenciales y axiológicas.

El segundo por lo que el sujeto – grupo deriva del diálogo diferentes formas o caminos para llegar a la verdad.

Luis Delfín Insuasty⁹, en sus desarrollos sobre el aprendizaje autónomo nos expresa algunos postulados que constituyen fortalezas para los sujetos – grupo en formación, en los aspectos que son más débiles en nuestro medio educativo y que están del lado del aprendizaje, ellos son:

- Aprender con propósito, enseñar con visión.
- Aprender a pensar para aprender a aprender y desaprender.
- “Aprender no es saber lo que otros han dicho, hecho o escrito, aprender es emplear la información disponible y los métodos que otros utilizaron para descubrir, crear, innovar y hacer lo que los demás no han hecho”. (Dewey 1898).
- “Enseñar no es explicar, porque quien explica algo a alguien le niega la posibilidad de descubrirlo y comprenderlo”. (Papert. 1960).
- Aprender haciendo conscientemente y reflexivamente.

Parafraseando a L. D. Insuasty, se puede decir que el aprehendiente debe expresarse desde el estudio independiente, mediante un proyecto de aprendizaje. Debe expresarse desde el estudio en pequeño grupo con base en el aprendizaje cooperativo y desde el estudio en gran grupo para alcanzar el aprendizaje social. Además, debe expresarse desde sus experiencias de autoevaluación y coevaluación para fortalecer la reflexión.

RECOMENDACIONES

Un buen pretexto para darle forma a la generación de sujetos - grupo en el ámbito universitario es promover la investigación.

⁶ Deleuze, G. Guattari, Félix. *Rizoma - Introducción*. 1996.

⁷ Términos utilizados por el doctor Humberto Maturana en su libro “La objetividad”.

⁸ Chajín F, M. Fundamentos epistemológicos para la investigación sociocultural. Universidad Autónoma del Caribe. Mimeo. 1991.

⁹ Insuasty, L. D. Documentos de la especialización en pedagogía para el desarrollo del aprendizaje autónomo. Universidad Nacional a Distancia. UNAD. 2003.

Con Carlos Llano¹⁰ hablaríamos de cuatro orientaciones transversales diversas en la tarea universitaria, que se reflejan en los procesos de investigación de múltiples maneras y fortalecen una cultura androcrática, al dirigirse a la búsqueda de una síntesis entre humanismo y técnica. Esas orientaciones deben cambiar el orden actual de prioridades (C – D – B – A) por el de (B – A – D – C) de acuerdo con la tabla 1, que potencializa la supremacía del ser humano sobre las cosas.

Tabla 1. Cuatro orientaciones transversales diversas en la tarea universitaria.

	Dimensión personal	Dimensión objetiva
Dimensión práctica	A. Lo que los humanos hacen de si mismos. (ética)	C. lo que los humanos hacen de su mundo. (Técnica)
Dimensión teórica	B. Lo que los humanos piensan y hablan sobre si mismos. (Humanidades)	D. lo que los humanos piensan y hablan de su mundo. (Ciencia)

Para orientar el fortalecimiento de la investigación a través de la práctica investigativa desde el sujeto – grupo, es menester considerar:

Lo que quieren los estamentos de la institución, pero teniendo en cuenta lo que necesitan. Lo que necesitan, pero teniendo en cuenta de lo que se dispone. Lo que se dispone, pero teniendo en cuenta lo que hay que conseguir o producir o alcanzar.

En una perspectiva estratégica, sin perjuicio de lo expresado en el párrafo anterior, apuntar a iniciar procesos de investigación desde sujetos – grupo sustentados en el desarrollo de temas específicos de las disciplinas que son de su interés, antes que en la epistemología de la investigación y su metodología. Con la intención de agregarle sentido y significado a las investigaciones para estimular el “querer investigar” entre los aprehendientes, los docentes y los directivos. Se trata de aclimatar una práctica investigativa que en general sólo se realiza por segmentos de especialistas que operan como “compartimientos estancos” en muchas instituciones educativas.

En un sentido táctico, la actividad fundante (generación de semilleros o sujetos – grupo de investigación) requiere la creación de centros prácticos de acción definidos por las dimensiones espacio temporales y de recursos que implica la acción investigativa en el sujeto grupo, entre este y otros colectivos ya sean población objeto de la investigación o complementadores (Docentes, directivos, etc.). Requiere salir del aula pero dentro de la universidad. Salir

de la universidad, pero dentro del entorno próximo, medio o lejano, requiere disponer de los espacios y tiempos de la universidad (capacidad operativa). También requiere de aportación, acopio y utilización de logística bajo el principio de esfuerzo compartido.

En este orden de ideas se colige entonces de lo anterior:

Que es necesario realizar el proceso con la mayor equidad en la distribución de las cargas y los frutos o resultados, definiendo objetivamente la valoración de la producción de conocimientos para reconocer a cada estamento y sujeto – grupo lo que le corresponde. Este aspecto se fundamenta en compartir autorías, en resaltar los esfuerzos que se originan en la insatisfacción creativa más que los que persiguen el dinero y la figuración arribista a ultranza.

Que de igual manera como hay docente - investigador, debe haber aprehendiente - investigador, directivo – investigador, investigador – invitado, etc. Todos ellos al intervenir como sujetos – grupo enriquecen desde sus mundos el proceso y la investigación.

Que hay que crear situaciones de encuentro dialógicas más frecuentes (cotidianas) entre directivos y estudiantes, entre docentes y directivos, entre estudiantes y docentes pero de colectivo a colectivo, de sujeto - grupo a sujeto – grupo, encuentros caracterizados por el tratamiento de temas y motivos no rutinarios entre ellos. Superar la relación entre dos individuos (representación) o entre un individuo y un grupo.

Que se necesita crear instrumentos de comunicación como documentos o circulares abiertas (con espacios para llenar y no terminados que sólo significan cumplir ordenes) que estén permanentemente en circulación (rueda suelta) y puedan ser abordados por todos los estamentos en cualquier momento para expresarse. Instrumentos de expresión que son de todos.

Que la didáctica adecuada para el proceso de aprendizaje - enseñanza proclive al fortalecimiento de los sujetos – grupo, debe utilizar técnicas diversas como; dialogo de saberes. Dialogo de lecturas. Lectura autorregulada. Ejercicios de escucha activa entre interlocutores. Preguntar y responder en forma de preguntas, en el contexto y dinámica del sujeto – grupo, aviva la comprensión. Construcción colectiva de textos bajo las técnicas para la elaboración de diferentes tipos de escritos.

En las empresas deviene utilizar la fuerza de la investigación ante la presencia de los enfoques organizacionales, sintético y contingente, ya que se camina del control (desconfianza) hacia la potenciación de libertades, se vuelve la atención hacia afuera y se plantea mirar el entorno con

¹⁰ Llano C, C. El posmodernismo en la empresa. 1994.

gran énfasis puesto que la idea de los sistemas orgánicos establecía nexos recíprocos en una visión del todo (holística, adentro y afuera) como algo dinámico y también cambiante cuyo análisis y síntesis no arroja verdades absolutas sino relativas y para una situación espacio – temporal determinada, es decir, como algo situacional.

Con el repunte del planteamiento estratégico (el de los como hacer las cosas), dada la complejidad de lo planteado y el énfasis en el conocimiento, producto de la globalización en ciernes y de la necesidad de un posicionamiento competitivo más claro entre las empresas, como elemento fundamental para agregar valor a las actividades económicas. Vuelve a la palestra una preocupación o énfasis en el desarrollo profesional del individuo para la empresa, pero también y primordialmente por su desarrollo personal y especialmente del colectivo (los sujetos – grupo), que es campo de acción de la organización.

Es consenso, entre los analistas que “las organizaciones que han logrado sobrevivir por largos periodos (las cien transnacionales más importantes del mundo) son aquellas que basan su estabilidad en su responsabilidad social, en un balance social en el que conviven técnica y humanismo”.

Lograr lo anterior aclimatando la investigación proclive al sujeto – grupo significa, con Peter Senge, que aprehendidos y trabajadores se pregunten como hacer para:

Promover entre las personas una “libertad para” y no una “libertad respecto de”, es decir, crear los resultados que de veras deseamos, sentirnos en el verdadero campo del dominio personal, es el impulso de cada uno hacia el aprendizaje generativo, es el deseo de crear algo nuevo, algo que agregue valor y que tenga significado para uno y para todos.

Distribuir la responsabilidad al tiempo que conservar la coordinación y el control no se logra controlando la conducta de la gente sino invirtiendo en mejorar la calidad del pensamiento, la capacidad de reflexión y el aprendizaje en equipo de los miembros de la organización e igualmente en mejorar las aptitudes para desarrollar visiones compartidas y entendimiento compartido de los problemas complejos.

Conseguir el tiempo para aprender. Hay que preguntarse ¿Cuánto tiempo dedicamos a pensar?

Crear micromundos en campos como el aprendizaje sobre el futuro (estrategias), oportunidades estratégicas ocultas (aprovechando los modelos mentales del equipo para descubrir nuevas formas de resolver problemas) y descubriendo potenciales desaprovechados (intercambio de papeles manager – cliente).

Formar personas, que no son oradores que deslumbran y enamoran con su elocuencia, ni tienen todas las respuestas, pero si se distinguen por sus ideas claras y persuasivas, por la hondura de su compromiso y la apertura al aprendizaje continuo. Se orientan a armar la “agenda de decisiones”, a discernir lo que son los temas estratégicos y a construir la “red de contactos” concentrándose en “conversaciones” con las personas en nivel interno y externo de las organizaciones para obtener la información fresca y real necesaria propiciando acciones productivas en equidad.

Es necesario pensar en el sentido que tiene nuestro trabajo. Si le encontramos sentido a lo que hacemos podemos darle un significado enriquecedor que fortalezca nuestro autoconcepto o autoestima y de esta manera participar mejor y conjuntamente con los otros al mejoramiento de la empresa y a través de ella al propio mejoramiento.

Construir significado se relaciona con lo que queremos lograr con nuestro trabajo, es utilizar lo que aprendemos y los resultados de las investigaciones para mejorarlo continuamente, es la visión de futuro que tengo a través del mismo.

Desde la actividad propia debemos visualizar la conformación de un equipo de personas (sujeto – grupo) que están dejando de ser un “arrume o asentamiento humano que actúa cada cual por su lado” para convertirse en un verdadero equipo con el que se logra posicionarse en el medio, por su agilidad e integración para aprestarse ante los proyectos de mejoramiento que desarrollamos y lograr resultados en los que todos ganamos. Bajo estas condiciones de realización, más temprano que tarde tendremos una empresa o una actividad en crecimiento que facilite una mejor satisfacción de las necesidades de cada uno de nosotros.

Un ejemplo de proyecto de investigación de aula, pertinente en este orden de ideas, es el realizado por el sujeto - grupo “Epidemiólogos del saber”¹¹ del que presentamos el siguiente resumen de un módulo específico:

En general, el proyecto de aula se propone una didáctica para el desarrollo de una pedagogía dialógica y en esa perspectiva visualiza ocho módulos cuyos temas son: construcción de conocimientos, comprensión y composición de textos, motivación escolar, habilidades del pen-

¹¹ Proyecto de investigación “Una didáctica dialogica para el desarrollo del aprendizaje autónomo” presentado por: Tamid Turbay, Miguel Chajin, Mariano Romero, Jose E Rojas, Carlos Alvarez, Osiris Otero, Alpha Orozco y Martin Tapias. Como requisito para optar el título de especialistas en pedagogía para el desarrollo del aprendizaje autónomo con la Universidad Nacional a Distancia. UNAD – CAFAM. Colombia

samiento, transferencia de conocimientos, manejo de los contenidos, resignificación de conocimientos y evaluación integral.

Estos temas son tratados bajo la categoría de la comprensión participativa como eje “*sintegrador*” de conocimientos y prácticas dialógicas.

Los desarrollos fundamentales están centrados en el sujeto – grupo como población y el sentido práctico es elaborar un diplomado a través del cual transferir los conocimientos a la comunidad de aprendizaje.

El módulo correspondiente a este proyecto de aula tiene como título “Comprensión y composición de textos desde el grupo como sujeto – objeto de aprendizaje”.

La didáctica para este módulo se desarrolla a través de “*Dialogo de lecturas*”, leyendo con propósito comunicativo, escuchando activamente y escribiendo con sentido para colocar en el sujeto – grupo los conceptos y prácticas necesarias para la comprensión y composición colectiva de textos.

En este proceso el aprehendiente contempla la posibilidad de considerar el desarrollo de una cultura inclusiva, en la que el esfuerzo se dirige a mantener a los participantes en el proceso para aprovechar al máximo la generación colectiva de conocimientos.

Que los aprehendientes asuman la construcción colectiva de conocimientos para aprender a leer y escribir puede conducir a lograr sinérgicamente múltiples propósitos de comprensión y composición de textos que a la manera de un rizoma potencien desarrollos inimaginables en una práctica lecto - escritural, a diferencia de abordar la temática de la forma tradicional en la soledad del individuo, restringiendo las ventajas de una lectura con propósito comunicativo, del dialogo de lecturas y de la escucha activa del sujeto grupo.

Todo lo anteriormente escrito busca fomentar en el aula y fuera de ella (en la empresa) que las metas de los alumnos o empleados sean compartidas, que los aprehendientes piensen que lograrán sus metas si y sólo si otros también las logran, que los estudiantes trabajen para maximizar su aprendizaje y su rendimiento tanto como el de sus compañeros, que los equipos trabajen juntos hasta que todos han entendido y completado la actividad con éxito. Y esto significa fortalecimiento del sujeto – grupo.

Ahora, hay que tener muy en cuenta que la comunicación eficiente y eficaz que se desarrolla en la empresa o en el aula, requiere manejo de símbolos comunes pero no

significa abandonar el hilo de nuestros conocimientos y abordar el del alumno, o como lo expresa M. Cavell, “*captarlo como amigo en una falsa y poco ética relación que compromete académicamente la exigencia y el rigor de la formación, se trata, en otro sentido, de descubrir, ampliar y compartir la base común de conocimientos y experiencias de formación*”.

G. Deleuze, nos alerta cuando expresa que no aprendemos nada con el docente que nos dice: “*haz como yo*”. Los verdaderos maestros pedagogos son aquellos que nos dicen “*haz junto conmigo*”. No se trata de repetir gestos.

Por ultimo, les llamo a reflexionar sobre estas “*nuevas*” competencias que se plantean a continuación y que son el producto de la experiencia y reflexión de docentes cercanos y maestros lejanos pero trascendentes, en la búsqueda de nuevas formas de afrontar los desafíos del aprendizaje en la formación de sujeto - grupo:

- Relacionar lo diverso: se trata de habilidades para encontrar complementos útiles en los contrarios y/o diferentes.
- Repotenciar hechos o situaciones (deconstruir): habilidades para incluir sólo los aspectos adecuados o acertados en la revitalización de fenómenos.
- Espiralizar sinergias: habilidades para multiplicar el alcance o los efectos de las agregaciones de valor sobre los colectivos.
- Interpensar desde el sujeto grupo: habilidades para captar los consensos expresados en el imaginario colectivo de un sujeto grupo o comunidad para obrar en concordancia.
- Construir sujeto grupo: se trata de habilidades para acoplar colectivos en la diferencia bajo contactos simultáneos de los componentes.
- Intermitentizar multiplicidades: habilidades para realizar segmentos de reflexión justo en medio de acciones diversas simultáneas y cuasi continuas.
- Atraer multiplicidades hacia procesos espacio temporales recursivos: habilidades para movilizar y/o atraer fuerzas hacia espacio - tiempos que multiplican la vida del sujeto grupo.
- Multiplicar líneas de fuga en presencia de procesos concentradores: se refiere a habilidades para facilitar salidas desde la acumulación de esfuerzos con bases retributivas atomizadas (le devuelve a cada unidad del colectivo en equidad) diluyendo procesos concentradores.
- Detectar y/o sinergizar diversos complementarios: habilidades para conocer en un posible colectivo amorfo las características de la diferencia que representa complementos que pueden sinergizar efectos.

- Reconocer e identificar totalidades o unidades múltiples: habilidades para mirar globalmente, para englobar un paquete de características hasta llevarlo a la síntesis en el lenguaje.
 - Componer multiversos: habilidades para idear escenarios que involucren fenómenos cuya diferencia básica sea generadora de vida del sujeto grupo en formación.
 - Heterarquizar la administración de procesos institucionales o empresariales: habilidades para que fluyan relaciones horizontales en equidad entre componentes con afluencia de participaciones múltiples y diversas.
 - Coosentir en sujeto grupo: habilidades para transpirar y percibir el entusiasmo (la química) de las actuaciones diversas de los componentes del sujeto grupo.
 - Responder preguntas en forma de pregunta: habilidad que se expresa en el ejercicio mental de complejizar el fenómeno en "contemplación" para acercarse al umbral del conocimiento donde todas las respuestas son en forma de pregunta.
 - Elaborar preguntas contextualizadas: habilidad para expresar el problema a resolver en términos de las situaciones que lo caracterizan.
 - Reconocer agenciamientos maquímicos colectivos: habilidad para detectar en los sujetos grupo aquello que todos sus componentes hacen y que aceptan a sabiendas de que los deteriora como tal.
 - Formular rupturas de sentido: se trata de habilidades para generar soluciones equibeneficas para todos los componentes del sujeto grupo.
 - Desaprender cognoscentemente: habilidad para desmontar del imaginario del sujeto grupo o sus componentes desde la reflexión aquellos conocimientos obsoletos que obstaculizan el fluir de lo originalmente nuevo.
 - Desarrollar diálogos de saberes, de lecturas, etc: se trata de habilidades para formar dialogo cotidiano de múltiples aspectos trascendentales (aprender a hablar de cosas serias y de fondo; argumentando).
 - Coevaluar desde el sujeto grupo: habilidad para interactuar con los otros en la reducción del diferendo natural frente a la percepción de cada componente sobre el comportamiento de los fenómenos u objetos de estudio.
 - Coopetir desde el sujeto grupo: habilidades para crear condiciones u oportunidades para todos en el sujeto grupo.
 - Comprender participativamente: habilidades para "hacer" entre todos pero proactivamente es decir mediando la reflexión entre todos.
 - Desarrollar inteligencias múltiples: habilidades para desarrollar el paquete de inteligencias múltiples en cada componente del sujeto grupo.
 - Desarrollar la creatividad total: se refiere a habilidades para activar la imaginación radical (Castoriadis, 1997).
- Se trata, con todo esto, de alcanzar la grandeza de construir autonomía en los procesos de aprendizaje - enseñanza. Pero necesitamos proyectarla al entorno y para ello existen estrategias y proyectos institucionales de gran talante que nos ayudan a imbricarnos en la sociedad, a contribuir a la solución de sus problemas: el proyecto educativo institucional unido a las investigaciones en la perspectiva dialógica, a proyectos para la creación de una bolsa de empleo para mediar institucionalmente y profundizar las relaciones (agendas de contactos) con y entre egresados, aprehendientes y empresarios, los docentes - investigadores coordinados con las facultades, jefaturas de programas y centro de investigaciones, entre otros, son los desarrollos que caracterizan y mantienen la acreditación institucional que no puede surgir sino del sello particular, de la huella autónoma, original y firme que marca paso a paso la institución en la comunidad en general, al constituirse en sujeto-grupo valido para la comunidad educativa.

REFERENCIAS

LLANO CIFUENTES, Carlos. 1994. El postmodernismo en la empresa. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.

GUATTARI, Felix. 1994. La revolución molecular. Editorial Universidad del Valle. Colombia.

GUATTARI, Felix. 1996. Las tres ecologías. Editor Gerardo Rivas M. Colombia.

SENGE, Peter. 1994. La quinta disciplina. Editorial Currency. EEUU.

ROJAS CHADID, José enrique. 2006. Androcracia Gerencial, retornar al ser humano. Apartes para una didáctica dialógica desde la experiencia del otro. Editorial Universidad autónoma del caribe.

ROJAS CHADID, José enrique; CHAJIN FLOREZ, Miguel y Otros. 2007. Didáctica para el desarrollo de una pedagogía dialógica. Editorial Universidad autónoma del caribe.

FERRO BAYONA, Jesús. 1994. "Modelos innovativos y estrategias para generar cambios en la docencia universitaria". Monografías CERES. 23 de julio. No 6. Editorial. Universidad del Norte. Barranquilla. Colombia.

MOCKUS, Antánas. 1994. "Anfibios culturales y divorcio entre ley moral y cultura". Revista Análisis Político. 25 de

agosto. No 21. Editorial Universidad Nacional. Bogotá. Colombia.

ROJAS CHADID, José Enrique. 2005. "Gerencia Androcrática es retornar al ser humano para la empresa de hoy". Revista Escenarios. Facultad de Postgrados. No 5. Editorial Universidad Autónoma del Caribe.

ANDRADE, Raiza. 2005. "Hacia una gnoseología del desaprendizaje dialógico cognosciente: Principios para desaprender en el contexto de la complejidad". Revista Electrónica de Investigación Educativa, 7 (2). Consultado el día 20 de mes 04 de año 2007 en: <http://redie.uabc.mx/vol7no2/contenido-andrade.html>