

LA UNIVERSIDAD: ¿COMUNIDAD DE INTERESES ESPIRITUALES?

Dr. González, Salvador *. Universidad Nacional Experimental del Táchira
e-mail: ssgd40@gmail.com

Es condición del ser humano, quien comparte espacio común, determinar formas convenientes de convivencia; el resultado esperado debería ser el bien común dentro de una consideración ética. De este mismo modo, las organizaciones sociales basan su comportamiento en un “*ethos*”, que determina los modos de acción convenientes para la organización en consideración; en principio, si fuere el caso, ajustado a la tradición institucional a la cual una organización sirve en sus fines prácticos.

Desde este punto de vista, no hay duda que la Universidad “Universal” y “transepocal” es y ha sido una de las instituciones más venerables que el hombre ha creado.

La búsqueda de la verdad dentro de condiciones axiológicas que comprometen a sus miembros en la necesidad de convertir la comunidad universitaria en una comunidad de intereses espirituales, es condición necesaria para que esta búsqueda ocurra dentro de un imperativo ético que imponga a esta noble misión, un sentido de trascendencia en el cual lo que resulte como verdad sea producto de la creación y difusión del conocimiento científico, el desarrollo de las artes y de las humanidades.

Tan significativa misión debe imponer, a quienes forman parte de una organización social universitaria, en primer lugar la necesidad de responder a lo esencial de esa misión; es decir, buscar la verdad. En segundo lugar, comprometer el sentido de trascendencia de esa búsqueda -vía realización del conocimiento científico, las artes y las humanidades-, con un ambiente interno signado por las relaciones entre sus miembros, en consideración a una **comunidad de intereses espirituales**.

* Profesor Titular: Jubilado. 1998-2006: Doctorado en Ciencias de la Educación y Recursos Humanos. Universidad Santa María, Venezuela. 1976-1978: Master en Tecnología. Dpto. de Psicología Social de la Universidad de Columbia, New York. Estados Unidos de América. Consultor Organizacional tanto en Organizaciones públicas como privadas. Áreas: Cambio, Desarrollo, Construcción de Sistemas Organizacionales. Comunicación Organizacional. Calidad y Productividad, Servicio al Cliente, Desarrollo Personal, Construcción de Equipos de Trabajo. Gerencia de Recursos Humanos. Liderazgo. Conflicto Organizacional. Cultura y Clima. Finalización de artículo: 15-03-07. Revisión: 01-06-07. Aceptación 16-06-07.

Ahora bien, ¿qué significa en la práctica esto último? Nada más y nada menos que la necesidad de crear una cultura organizacional que, en lo que respecta a la “relación interpersonal” dignifique al individuo y a la persona y que, en respeto a esa dignidad fije las aspiraciones valorativas de esa comunidad de intereses, como medida de su trascendencia institucional.

¿Cuáles serían algunas de estas aspiraciones valorativas? La libertad, el respeto mutuo, el sentido de ayuda, la solidaridad -no complicidad, como a menudo convenientemente se le entiende-, la igualdad -al menos en el trato, donde los privilegios no tengan cabida y la arbitrariedad en el uso del poder, no imponga un gobierno despótico con decorado democrático-.

En un contexto organizacional, la relación interpersonal esta mediada por “el trato”; éste puede calificarse, de acuerdo a su calidad, como bueno o malo según el “*ethos*” organizacional lo valore conveniente o no, en referencia a lo que culturalmente la sociedad entienda y practique como bueno o malo. Desde este punto de vista, si se tratara de valorar la calidad del “trato” entre los miembros de la Universidad, habría que recoger mucho de los comentarios y alguna que otra denuncia, que revela cierta preocupación por parte de determinado sector de nuestra comunidad en cuanto a la, cada vez más generalizada práctica del “maltrato” en el contexto institucional que caracteriza a nuestra universidad.

Si bien es cierto que la mayor parte de estos comentarios provienen del mundo académico, y más específicamente de aquel que resulta de la relación alumno-profesor, al parecer el fenómeno pudiera ser más generalizado de lo que se supone. El “maltrato” en la Universidad, se manifiesta en formas distintas; quizás el más conocido y al que más se le ha señalado, es aquel que está referido a la relación profesor-alumno; un ejemplo de ello lo constituye los reiterados reclamos, por parte de los estudiantes, en cuanto a la forma desconsiderada mediante la cual, se establecen las “exigencias académicas” en determinadas asignaturas en algunas carreras, la mayoría de las veces impuestas por un capricho personal. Cuando, los criterios para evaluar el desempeño escolar o el rendimiento estudiantil, carecen de objetividad y validación científica, -y el capricho del profesor se convierte en la “medida de la exigencia y hasta de la excelencia”-, queda eliminada la posibilidad de una evaluación justa y equitativa, toda vez que la última instancia es el parecer del profesor.

En estas circunstancias, ¿cómo buscar la verdad desde la opacidad, al margen de lo científicamente validable o demostrable? El efecto más frecuente en estos casos es la resolución vanidosa del profesor, poseedor no de la verdad, pero si de la autoridad burocrática y en consecuencia del poder. Y, ¿qué queda para el estudiante? La rabia, la frustración y el resentimiento. Sería conveniente preguntarnos, ¿hacia el profesor? Sí, hacia éste y hacia la

Universidad como un todo. No encuentra salida. Seguramente esto es sólo una muestra; pudiera no ser la norma en la mayoría de las Universidades. Sin embargo esto no significa que no sea un problema muy grave, que deba ser atendido de manera inmediata y con riguroso criterio científico.

Existen otras formas de “maltrato” no menos perjudiciales a las ya referidas, pero quizás menos publicitadas; me refiero, por ejemplo, a la jornada escolar. Seguramente con la más noble intención de hacer un uso más productivo de los espacios físicos -cada vez más limitados-, algunas universidades obligan particularmente a docentes y estudiantes, a cumplir extenuantes jornadas de trabajo en las que los espacios de tiempo destinados al normal descanso y alimentación se confunden en un bloque de trabajo cuyo inicio ocurre a la siete de la mañana y se extiende hasta las ocho de la noche.

Este régimen escolar bien pudiera ser, en parte, el responsable de la baja en el rendimiento estudiantil y la eficacia del ejercicio docente, por aquello de que, aún hasta los profesores universitarios tienen límites en su resistencia física y en su efectividad intelectual, y la fatiga y el cansancio cobran su factura después de haber atendido más de seis horas de clases seguidas.

En esta realidad, reclamar o quejarse está terminantemente prohibido; quien lo hiciere, se expone a ser señalado como un repudiable mercader de la educación a quien sólo le interesa su bienestar personal. La misión del docente universitario así entendida, reviste un carácter heroico y hasta épico, donde la estoica resistencia pasa a convertirse en la medida de la excelencia del desempeño académico o más bien, ¿de la subordinación a ultranza?

Caso aparte merece la “relación” entre los miembros de nuestra comunidad, donde la segmentación de la nómina pareciera haber determinado una estructura de clase, o peor aún, de castas. Es frecuente escuchar como empleados administrativos resienten del “maltrato” del cual son objetos por parte de algunos profesores; similar reclamo pudiera provenir también, del segmento del personal obrero con respecto al de los empleados y profesores. Del mismo modo, los profesores hacen señalamientos a los reiterados y evidentes “niveles de incompetencia en el desempeño de las labores de empleados y obreros”.

Todos estos señalamientos que encierran culpabilidades mutuas, evidencian un particular “estado del disimulo” en lo que concierne a las formas de *trato* dentro de nuestra comunidad trabajadora, donde la gran víctima es *la verdad* y el resultado es, por decirlo de la manera más eufemística, una relación interpersonal muy inefectiva. Así, la búsqueda del culpable se convierte en el denominador común, cuando las cosas no resultan según lo esperado.

Siempre que esto ocurra, la causa que explica alguna incompetencia habría que buscarla en el terreno contrario, en casa del vecino. ¡Todo el mundo es

culpable menos yo! Es la evasión de la responsabilidad, lo cual niega toda posibilidad de ser autónomo, de ser verdaderamente libre.

Cómo se puede aspirar, entonces, a contar con una Universidad que sea autónoma? La autonomía no es una abstracción, es un *ser* y un *hacer*, dentro de una consideración ética, no debe significar jamás -para una universidad-, un simple estatus político. Por su parte, las formas burocráticas contenidas en las estructuras organizacionales de la universidades -muchas de ellas sólo sirven para autojustificar departamentos, unidades, cargos o instancias, a las que les resulta muy difícil demostrar si están para agregar valor a la misión de la organización o para agregar desperdicio-, contribuyen efectivamente a retrasar procesos y en consecuencia a limitar enormemente la capacidad para generar respuestas efectivas.

No se piense solamente que ésta es una práctica atribuible al fuero administrativo; revisemos algunas prácticas comunes en nuestro espacio académico y encontraremos algunas insólitas muestras del imperio de la "norma inútil" o del funcionario amparado en su obsoleta descripción de cargo para autojustificar su permanencia en la organización, en virtud de su inocultable ignorancia en cuanto a lo que de él o ella espera genuinamente la institución, si es que ésta si quiera lo sabe. En este tenor pareciera que lo que importa es el cargo, más no, el puesto de trabajo.

La lista podría ser aún más extensa pero creo que con esta muestra, perfectamente verificable en la práctica, se puede incitar a la reflexión a algunos sectores de la organización social Universidad, a miembros de nuestra comunidad, profesores, estudiantes, empleados y obreros, de quienes estoy seguro, tienen conciencia de lo aquí planteado y han, como yo, vivido la amarga experiencia de advertirlo y señalarlo, para luego darse cuenta de que nadie, o al menos quienes deberían atender el asunto, no prestarán atención alguna.

Si bien es cierto, es tiempo de repensar la Universidad, pero también debería ser el momento de comenzar por el principio. Tengamos a la Universidad como un espacio de tensiones y contradicciones, lo cual es necesario para que en un ambiente de libertad, tolerancia ante las diferencias y respeto muto, se esté en la mejor posición de buscar la verdad dentro del **imperativo misional Universitario -en tanto comunidad de intereses espirituales-, donde la trascendencia de nuestro quehacer se traduzca en mejores formas de vida para nosotros mismos como comunidad universitaria y para la sociedad, la que tan generosamente nos ha conferido el privilegio de ser y formar parte de una universidad. Nadie pude dar lo que no tiene.**

Salvador González Díaz.