

JULIÁN ARÉVALO
Secretario Científico
Asociación Médica de Bahía Blanca

HACIA UNA GESTIÓN EXISTENCIALISTA

¿GESTIÓN ONTOLÓGICA O GESTIÓN EXISTENCIALISTA?

“[La gestión] no cae por su propio peso, no está ahí para ser recogida y utilizada. Hay que construirla, y sólo se construye por la presión de una necesidad. Es el momento verdaderamente creativo de [la gestión], el momento que va a permitirnos captar lo que hay de nuevo en una época, en un contexto. Sin imaginación, sin creatividad, sin capacidad inventiva, no es posible [gestionar]. Sólo es posible [gestionar] si hemos sintonizado con el tiempo en el que vivimos”. (Adaptación libre de la columna de José Luis Pardo sobre la filosofía y la obra del pensador Deleuze en el periódico El País, 2012).

¿Necesitamos una gestión tradicional, vertical, jerárquica, basada en un modelo empresarial, una gestión ontológica, una gestión genética, una gestión como cosa, como objeto, una gestión-cosa, como algo que está allí, ya establecida, finita, acabada y completa, esperándonos para ser tomada y aplicarla fácilmente de una vez por todas? ¿Es real ese tipo de gestión? ¿O necesitamos una gestión horizontal, democrática, enfocada en el desarrollo de procesos relacionales, una gestión existencialista, una gestión proteica, una gestión vinculante, una gestión como acción, como devenir, como una actividad nunca dada, que se moldea según la problematización del contexto situacional y la participación de todos los actores que intervienen en dicha organización? ¿Es posible este tipo de gestión?

Desde la planificación normativa y el diseño empresarial tradicional, la gestión se relaciona directamente con el diseño de un “plan”, en el cual se estipulan determinados objetivos y se proyectan las normas que se deberían cumplir para llevar a cabo ese plan y, así, alcanzar los objetivos pautados (1). De esta manera, la gestión se convierte en un modelo de gestión asociado únicamente a la administración empresarial, a la conducción paternalista y carismática, a la figura de un líder, al marketing y a la lógica de producción capitalista. La gestión, en su concepción ontológica, es decir, la gestión como sustantivo, está fuertemente ligada —y representada— a los puestos gerenciales administrativos (2). En este sentido, y sobre todo en el ámbito hospitalario, los trabajadores tienden a despreciarla y subestimarla, asociándola, como refiere Hugo Spinelli (2010), meramente con una actividad burocrática.

Grunfeld y Palomo (2013), en su texto “¿Gestión, o gestionar?”, dan cuenta de cómo el buen gestor “es visto como alguien dotado de determinadas cualidades, casi como un ícono, el piloto de tormentas o el capitán de la nave, una persona que tiene la capacidad (rasgo natural) de dirección o manejo de algo mucho más grande, como una nave o un barco” (2). El dicho “hizo una buena gestión” supone un rasgo intrínseco del gestor. Esta esencia, esta ontología de la gestión, se concibe como una cualidad innata a una persona que, por inercia y gracias a un supuesto don de gestionar, podría ocupar cualquier lugar de dirigencia en todo tipo organización e institución. Si bien el “hacer una buena gestión” alude a una presumida acción, esta acción deviene tal a raíz del sustantivo (gestión) que la amarra. Sin embargo: ¿la esencia de la gestión precede a la existencia? ¿Cómo deviene acto una gestión? En el texto “Las dimensiones del campo de la salud en Argentina”, Hugo Spinelli (2010) insiste en la necesidad de problematizar el contexto, de trabajar dentro de una lógica de problemas y no siguiendo los postulados que exigen únicamente soluciones, cambiando, así, el eje del debate, en donde los mismos trabajadores sean quienes escriben la agenda micropolítica de la organización para pensar la gestión como una práctica, como una acción, enfrentando a la razón instrumental (1).

Tanto Giovacchini como Rodríguez Alcalá y López de Castro afirman que, en el campo de la salud, entendido este como una relación compleja y convergente de agentes/actores, recursos, problemas e intereses que conforman un tejido parcialmente autónomo, en donde cada trabajador busca la consolidación, la apropiación, la dominación o el predominio de uno o más

Correspondencia:

Dr. Julián Arévalo. Secretario General de la Asociación Médica de Bahía Blanca, Castelli 213, B8000AIE - Bahía Blanca, Pcia. de Buenos Aires, Argentina.
Email: arevalo_julian@hotmail.com

capitales (Spinelli, 2010), se necesita contar con una teoría de conocimientos que guíen la acción; acción que apunte no sólo a la interpretación de una realidad que se considera insatisfactoria sino a la transformación de esta. Para dicha transformación se requiere, antes que todo, una buena selección de los problemas ya que son estos problemas seleccionados y sus modos de enfrentarlos la razón de ser de la gestión (3, 4). La gestión se desarrolla y se construye por medio de las acciones ejecutadas durante ese proceso relacional y participativo de los agentes que componen el campo. Es decir, no existe el buen gestor; una gestión es una forma de gestión, un gestionar constante (2). La gestión no es estable, se hace y se reconstruye día a día, de acuerdo al contexto y las situaciones que los componentes del campo determinen. Así, la existencia de una gestión, de este nuevo tipo de gestión, se constituye, continuamente, por medio de aquellas acciones, mediante la acción de gestionar, precediendo esta existencia a la esencia natural de la obsoleta gestión ontológica.

Para pasar del pensamiento a la acción es necesario revertir la lógica instrumental normativa del “plan” por la lógica basada en la interpretación y selección de problemas para llevar cabo una acción. A esta deconstrucción de la planificación, Spinelli (2010) la llama “planificación”. Centrarse en la acción, entendiendo que siempre está ligada al campo en donde ésta se lleva a cabo. Siguiendo esta dirección, es interesante la propuesta conceptual que el grupo de Spinelli denomina TOGG (Trabajo, Organización, Gestión y Gobierno), la cual pretende estar al servicio de la acción, siendo secuencial y, al mismo tiempo, acumulativa de capitales. Spinelli enfatiza que la transformación depende de un proceso de construcción/interpretación de este TOGG basado principalmente en la acción, reconociendo que los éxitos son a largo plazo y que los aciertos deben valorarse en términos de procesos y no de objetivos. La propuesta de este autor es el pasaje del pensamiento a la acción en la que confluyen los deseos, los egos y los intereses de cada actor trabajador del campo. Para lograr (o al menos intentar lograr) este pasaje hay que visibilizar el juego de todos los agentes, quienes luchan por acumular o consolidar aquellos capitales relevantes para este campo.

DE UNA GESTIÓN-COSA (“GENÉTICA”) A UNA GESTIÓN EXISTENCIALISTA (“PROTEICA”)

Siempre es útil recurrir al uso de analogías, en este caso, a una metáfora molecular: la genética versus la proteica. El modelo genético (u ontológico) del ser humano (o de la salud y de la enfermedad) versus la concepción proteica (o existencial) del ser humano (o de la salud y de la enfermedad). Si consideramos al ser humano como un producto, este nunca podría ser “algo” finito y establecido por un gen. Parafraseando a Roberto Esposito (2005):

“El ser humano [la gestión] no es más una constante genética o un repertorio predefinido, sino un constructo determinado por un conjunto de factores dinámicos, de reagrupamientos compatibles, de encuentros fortuitos: ni un sujeto ni un objeto, sino un principio de acción, un verbo sin sujeto, [un verbo sin sustantivo], o acaso un predicado, [una proteína sin su gen, o acaso una enzima]. Regresa la idea (...) del cuerpo [del campo de la gestión] como lugar de enfrentamiento y competición entre segmentos celulares [actores/agentes] diferentes y también potencialmente en pugna. El cuerpo [la gestión] nunca es original, acabado, íntegro, hecho de una vez por todas, sino que continuamente y cada vez se hace según las situaciones y los cruces que determinan su desarrollo” (5).

El ser humano (o la gestión) es un ser (o un accionar) metaestable, hecho no sólo de genes (o normas, planes y reglas), sino más bien, y sobre todo, de proteínas (o acciones), las cuales se amoldan, se configuran y se reconfiguran según el contexto, adoptando distintas formas, plegamientos y funciones de acuerdo a los encuentros que estas tengan con otras moléculas (o agentes y componentes del campo de la salud). En síntesis, hay que pensar a la gestión como una proteína, y no como un gen, porque la gestión no nace, se hace.

BIBLIOGRAFÍA

1. Spinelli H. Las dimensiones del campo de la salud en Argentina. *Salud Colectiva* 2010; 6 (3): 275-293.
2. Grunfeld MV, Palomo D. ¿Gestión, o gestionar? *Archivos de Medicina Familiar y General* 2013; 10 (1): 10-14. - Huergo J. Los procesos de gestión. Disponible en la bibliografía de la materia Gestión y Planificación en Salud.
3. Giovacchini C. El trabajo con problemas en el proceso de planificación en salud pública. Curso en Planificación de recursos humanos. Campus Virtual en Salud Pública (de la Organización Panamericana de la Salud). Disponible en la bibliografía de la materia Gestión y Planificación en Salud.
4. Rodríguez Alcalá FJ, López de Castro F. Planificación sanitaria (II): desde la priorización de problemas a la elaboración de un programa de salud. *SEMERGEN* 2004; 30 (4): 180- 189.
5. Esposito R. *Immunitas: protección y negación de la vida*. 1° ed. Buenos Aires. Amorrortu, 2005.