



Visión Gerencial

ISSN: 1317-8822

revistavisiongerencial@gmail.com

Universidad de los Andes

Venezuela

Luciani Toro, Laura; Viloria A., Norka J.
Objeto de estudio de la administración bajo el pensamiento complejo
Visión Gerencial, núm. 1, enero-junio, 2015, pp. 199-220
Universidad de los Andes
Mérida, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545898010>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Objeto de estudio de la administración bajo el pensamiento complejo

Luciani Toro, Laura¹
Viloria A., Norka J.²

Recibido: 09/10/2013
Revisado: 27/01/2014
Aceptado: 27/06/2014

Resumen

La presente investigación, tiene como intencionalidad principal emerger a un nuevo episteme del pensamiento administrativo bajo el enfoque de la complejidad, haciendo énfasis en el objeto, el método y el discurso. Desde una mirada compleja, la administración enfrentaría los desafíos del conocimiento, más que, tratar de buscar explicaciones de la realidad. La perspectiva metodológica para realizar el estudio es de tipo cualitativo y transdisciplinario. Para recabar la información se utilizó la entrevista en profundidad y la observación directa del investigador. La organización vista como objeto de estudio de la administración, desde la complejidad, se concibe como un sistema abierto donde confluyen recursivamente las interacciones entre los elementos que la componen, apartándose así del concepto causa-efecto para introducirnos en el mundo de la no linealidad y retroalimentación. En cuanto al discurso, se visualiza como un bucle discursivo donde la narrativa está en constante interacción en función de argumentos sistémicos no parcializados. El método se aleja de la visión de "herramienta metodológica procedimental" para construir una teoría discursiva, reflexionando acerca del objeto de estudio de la administración y de las inter-retroacciones generadas con el sujeto que lo estudia. La intención de tejer un episteme del pensamiento administrativo desde la complejidad, no es un punto final, pues surgen nuevas inquietudes sobre la evolución constante de esta línea de pensamiento.

Palabras clave: disciplina, complejidad, administración, pensamiento administrativo.

Abstract

THE OBJECT OF STUDY OF THE ADMINISTRATION UNDER COMPLEX THINKING

This research has as its main intention emerge a new episteme of management thinking from the standpoint of complexity, emphasizing the object, the method and discourse. From a complex look, the administration face the challenges of knowledge, rather than try to find explanations of reality. The methodological approach for the study is qualitative and transdisciplinary type. To gather information in-depth interviews and direct observation was used. The organization seen as a study of the administration, from the complexity, is conceived as an open system where recursively merge the interactions between its components, thus departing from the concept of cause and effect to enter the world of nonlinearity and feedback. As for the speech, it is displayed as a discursive loop where the narrative is in constant interaction based on no systemic based arguments. The method is far from the vision of "procedural methodological tool" to build a discourse theory, thinking about the object of study of management and inter-feedbacks generated with the subject that studies. The intention of knitting a episteme of management thinking from complexity, is not an end point, since there are new concerns about the continuing evolution of this line of thought.

Key words: Discipline, complexity, administration, management thought.

- 1 Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES), Universidad de Los Andes (ULA), Venezuela. Magister en Ciencias Contables. Doctora en Gerencia. Directora de la escuela de Administración y Contaduría Pública, desde el año 2000 hasta el año 2002) de la FACES-ULA. Decana de la FACES-ULA, desde el año 2005 hasta el año 2008.
- 2 Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES), Universidad de Los Andes (ULA) Venezuela.. Magister en Finanzas. Doctora en Educación, mención Administración. Jefe de la Cátedra de Auditoría. Coordinadora del postgrado en Ciencias Contables de la FACES-ULA.

1.Introducción

Una de las mayores discusiones en la disciplina administrativa se enmarca en su objeto de estudio. Existen dos marcadas tendencias: por un lado, los defensores de que el objeto de estudio de la administración se basa en las actividades de: organizar, planificar, dirigir, ejecutar y coordinar y, por el otro, los defensores de que el objeto de estudio de la disciplina, es la organización.

La tendencia de concebir a la organización como centro principal de la disciplina administrativa, se basa en lo que se denomina paradigma clásico o tradicional y se fundamenta en el supuesto de la “empresa-máquina” que responde al determinismo, la eficiencia y el control planteado por los primeros teóricos de la administración, los ingenieros Taylor y Fayol.

A las ideas esbozadas por estos autores, se les ha aceptado como la teoría clásica de la disciplina administrativa. Pedestá y Jurado (2003) expresan que con el aporte de Taylor, Fayol y los otros estudiosos de la época, la administración dejó su practicidad y empirismo para adentrarse al campo de las ciencias.

La concepción de “hombre-máquina-organización” se ha mantenido en el tiempo. Para Campos (2004, p. 114) “el sujeto de la teoría organizacional tradicional es entendido como una entidad asimilable a un procesador de información. Consecuentemente, la organización, en cuanto a sistema social, es una suma de individuos que deben ser coordinados y controlados a través de estrategias cognitivas” y, pareciera que esta concepción no ha variado.

De igual forma, existen autores que señalan como objeto de estudio de la administración los distintos componentes de la organización. Generalmente, a esta postura de racionalismo de los clásicos, es explicada por Hernández, Saavedra y Sanabria (2007, p. 95) en tres ejes: “la preocupación por los elementos internos de la organización, la preocupación por el entorno y la preocupación por la proyección y el desarrollo integral de la organización”. Siguiendo lo planteado por estos autores, se ubican en el primer eje a Weber (1970),

Etzioni (1965) y Mayntz (1985), quienes estudian la estructura y las relaciones sociales dentro de la organización; Mayo (1972) estudia el trabajo en equipo y reconoce a la organización informal y la dinámica de los grupos. En el segundo eje incluyen a los estudios que privilegian el entorno organizacional, haciendo énfasis en la teoría de sistemas y de la información. Explican que los estudiosos de la relación organización - entorno, tales como Ludwing Von Bertalanffy (1968), Shanon (1948) y Luthans (1980), entre otros, entienden a la organización como un sistema en interacción permanente con su entorno y sus implicaciones tanto para la organización como el propio entorno donde se ubican. En el tercer grupo, sitúan a los estudiosos que se ocupan del crecimiento organizacional y la satisfacción de necesidades de grupos de interés, lo que da inicio al movimiento de la administración por objetivos desarrollados por pensadores como Drucker (2002) y Akao (1991).

Hernández et al. (2005) afirman que el eje central de la administración como disciplina ha sido la organización. La postura de las investigadoras concuerda con que el objeto de estudio de la administración son las organizaciones. El problema radica en que tradicionalmente la organización ha sido abordada en forma mecánica, parcial y desarticulada, el sólo hecho de agrupar a los individuos en torno a un fin, no significa que exista organización.

Ahora bien, explicar el objeto de estudio de la administración desde una postura de certeza y de absolutismo, sólo ha producido la segmentación y la explicación parcelada de los fenómenos, que de alguna manera ha sustentado un serio cuestionamiento a la disciplina administrativa.

Una alternativa de estudiar y entender el pensamiento administrativo es la complejidad. Una mirada compleja al pensamiento administrativo, requiere no “encerrarlo” en sus funciones, en sus niveles o en sus conceptos; por el contrario, reconoce la multiplicidad de las interacciones interdependientes que se desarrollan en distintos contextos por lo que generan una evolución cooperativa de la teoría y la praxis, que hacen realidad la auto-eco-organización propuesta por Morín.

Desde esta perspectiva, el pensamiento administrativo abandona la postura simplista de por ejemplo, conceptualizarse desde las funciones administrativas, para aceptar las diferencias, los intereses y la posibilidad de retroalimentarse tanto de sí mismo, como de otras disciplinas que aportan saberes y experiencias, pero también, abandona las posturas de certeza implícitas por ejemplo, en los ejercicios de planificación organizacional, por el reconocimiento de la incertidumbre, del caos como propiciador del orden.

Si aceptamos que el objeto de estudio de la administración es la organización, ¿cuáles son las características de ésta desde la complejidad? Esta inquietud guió la investigación cualitativa que se presenta. La investigación se realizó en dos fases, una primera de la revisión documental de los postulados de la complejidad, utilizando como referente a la propuesta de Edgar Morín y, una segunda fase donde se realizaron entrevistas a profundidad con actores sociales, seleccionados de forma intencional. Las opiniones de los actores sociales de la investigación y de los propios autores se categorizaron en matrices de opinión con la finalidad de percibir las cualidades de la organización como objeto de estudio de la administración desde el pensamiento complejo.

2. El pensamiento complejo y la organización

Durante el período de tiempo que los filósofos han denominado la modernidad, la construcción del conocimiento se caracterizó por ser determinista y causal, pero, esta forma de observar los fenómenos empezó a cuestionarse con el advenimiento de la física del *quantum*, con la cual se reconoce lo aleatorio, lo accidental, lo reversible. Morin (2004) expone:

Las prácticas clásicas del conocimiento son insuficientes. Mientras que la ciencia de inspiración cartesiana iba muy lógicamente de lo complejo a lo simple, el pensamiento científico contemporáneo intenta leer la complejidad de lo real bajo la apariencia simple de los fenómenos. De hecho, no hay fenómeno simple (p. 2).

Entre las consecuencias del reconocimiento de la incertidumbre y, los cambios en la física y la matemática se encuentran por un lado, la aceptación de la sensibilidad de los fenómenos a condiciones externas y reconocido en la teoría del caos como el "el efecto mariposa" y, por el otro, la posibilidad de que el caos origine organizaciones poco previsibles, reconocida como la teoría de "los fractales", entre otros novedosos conceptos. Pero, una de las consecuencias con mayor impacto, aunque sin ninguna pretensión de darle un orden jerárquico, fue el reconocimiento de la integración observador y observado en las investigaciones. Para Tobón y Núñez (2006):

El pensamiento complejo como epistemología, es un método para la construcción del conocimiento de cualquier fenómeno teniendo como base la forma y dinámica de cómo está tejido dicho fenómeno en sí y con respecto a otros fenómenos, con el fin de comprenderlo y explicarlo en sus procesos de orden-desorden-reorganización, mediante el análisis disciplinario, multidisciplinario, interdisciplinario y transdisciplinario (p. 29).

El pensamiento complejo se puede entender como una red de causas y efectos, certezas e incertidumbres, orden y desorden, que conviven e interactúan en el mismo fenómeno bajo el supuesto de sistema abierto. Ahora bien, la complejidad incentiva la dialéctica, desdibuja las fronteras del conocimiento e integra la inter- multi-disciplina en el proceso de construcción del conocimiento (González, 1997).

Al suponer al objeto de estudio como un sistema abierto, la posición de observador/observado se revitaliza. El objeto de estudio se transforma en un ente interdependiente del sujeto, que interviene y es intervenido por el fenómeno que estudia. Las explicaciones, los argumentos surgen de traspasar las fronteras del conocimiento en lo que Morín (1997) denominó *indisciplina*, debido a que las leyes de cada ciencia se flexibilizan permitiendo abrir los compartimientos de conocimientos y los resultados tienden a expresarse a través de aproximaciones perfectibles con otras investigaciones.

El pensamiento complejo no propone la eliminación de las disciplinas, sólo cuestiona el hecho de que se les considera como única, fáctica e individual. Propone por el contrario, la unión de las ciencias y la construcción de conocimientos desde distintas perspectivas, promueve cambios en los paradigmas imperantes, los cuales resultan en muchas ocasiones “miopes” para observar otros fenómenos o aristas a los mismos.

Una idea fundamental del pensamiento complejo es el hecho de suponer que el universo está conformado por redes o tramas de sistemas. A diferencia de las ideas tradicionales, estos sistemas se suponen abiertos, por lo cual no responden a leyes de equilibrio físico, sino a un dinamismo estabilizador y su relación con el ambiente. Para Capra (1996, p. 88) “la naturaleza no está formada de componentes básicos aislados; se trata por el contrario, de una compleja red de relaciones entre las diferentes partes de un conjunto unificado” pareciera entonces, que la propuesta de los físicos, es el abordaje de los fenómenos bajo la óptica de sistemas inter-actuales, en constante cambio, donde se combina el conocimiento racional y cuantitativo con el intuitivo y lo cualitativo.

Para Morín (1997, p.32), entiende la complejidad como “el tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares, que constituyen nuestro mundo fenoménico”. Existen dos consecuencias en esta postura:

Las leyes de organización de lo viviente no son de equilibrio. En los sistemas abiertos la información es abundante y diversa y, por tanto, tienden al desorden. Este desorden ocasionado por la cantidad de información que interviene y las relaciones con el entorno y los sujetos, por lo que los sistemas tienden a alejarse del equilibrio y aparecen momentos de crisis, de caos y de grandes turbulencias, donde el azar se abre paso y emergen fluctuaciones que descartan las acciones lineales, progresivas y previsivas de una situación.

Los sistemas considerados como abiertos son auto-organizados y, se mantienen en una relación organización/desorganización; donde el orden y el caos conviven y, por su propia dinámica se estabilizan.

La relación entre el ambiente y el sistema no puede ser simple dependencia, sino que forma parte de él. Esta segunda consecuencia reconoce el hecho de que el ambiente es parte del sistema y, el sistema es parte del ambiente, por lo que todos los hechos deben ser estudiados en su globalidad y en su contexto. Lo global expresa Morín (2001, p. 41) “es el conjunto que contiene partes diversas ligadas de manera inter-retroactiva u organizacional”; en la epistemología del pensamiento complejo el todo tiene cualidades que no podrían visualizarse si se separan sus partes.

Morín (1997) propone tres principios que ayudan a pensar en la complejidad:

Principio dialógico: Este principio aboga por la complementariedad de elementos opuestos, contradictorios que conviven en los sistemas abiertos y los alimentan y retroalimentan. Permite mantener la dualidad en el seno de la unidad, en una relación casi simbiótica entre dos o más lógicas, entre dos o más sistemas.

Principio de recursividad: Es el fenómeno de que los hechos y sus consecuencias o productos originan otros procesos. Los hechos son causa y consecuencia de sí mismos, y todos están interconectados. La recursividad surge como alternativa a la relación determinística de causa/efecto, ya que el efecto actúa sobre la causa y la causa sobre el efecto.

Principio hologramático: Este principio se basa en el hecho de que cada parte de un fenómeno contiene una información del mismo y, a su vez, “el todo” contiene la información de cada parte. Propone que “el todo” contiene a las partes y, las partes contienen “al todo”. Establece una relación del entorno con el fenómeno y el fenómeno con el entorno, que hace que surja una auto-explicación para el fenómeno mismo.

Pareciera que el abordaje al conocimiento de las disciplinas de forma individualizada y sin comunicación, no es suficiente para dar respuesta a las exigencias de las propias disciplinas y la sociedad. Se necesita entonces, de un esfuerzo de análisis que permita mane-

jar conceptos contrapuestos: orden/caos, reducción/holismo, disyunción/conjunción, certeza/incertidumbre; que conviven en los mismos espacios temporales y del conocimiento y, de un diálogo fructífero entre los saberes para lograr lugares comunes que permitan avanzar en los conocimientos con responsabilidad social.

Por su parte, para Morín (1994, p. 45), la organización es “la disposición de relaciones entre los componentes o individuos que produce una unidad compleja o sistema, dotado de cualidades desconocidas en el nivel de los componentes o individuos”. En el pensamiento complejo la organización se conforma con el concepto crucial, pues permite pensar al sistema como unidad donde las partes y el todo son uno y, no la suma de partes sin conexión alguna.

El concepto de organización desde la complejidad, no se refiere entonces a la suma de las actividades que realizan los individuos que conviven en ella, sino al producto de las interacciones entre individuos/elementos/entorno.

La organización transforma, reúne y se mantiene a pesar de las perturbaciones que se producen. Construye un todo coherente, siempre y cuando se mantengan en constante interacción con su centro o núcleo. La visión acerca de la organización bajo el enfoque del pensamiento complejo, implica en consecuencia, una profunda reflexión acerca del cómo abordar y pensar los problemas que le son propios de forma íntegra, relacional, abierta, multidimensional, para así profundizar en su naturaleza y enfrentar su complejidad como un desafío constante.

La organización, desde el pensamiento complejo y entendida como el objeto de estudio de la administración, desde nuestra postura debe tender a: (a) Relacionar los diversos elementos que la componen para construir así un todo coherente. (b) Evaluar las individualidades de los componentes del todo, las cuales no generarán las características de esa totalidad, es decir, las sumas de las particularidades no conforman el todo, sin dejar de lado que el todo está en las partes y las partes en el todo. (c) Generar las condiciones necesarias para su reproducción, evolución y permanencia en el tiempo. (d) Interactuar

e interrelacionarse constantemente con el entorno donde se desenvuelve.

Con estas ideas en mente, se realizaron las entrevistas a profundidad para conocer acerca de los rasgos de la organización como objeto de conocimiento de la administración desde la complejidad.

La matriz de análisis, Cuadro N° 1, muestra las respuestas acerca de los rasgos de las organizaciones como objeto de estudio de la administración. En la primera columna, se muestra la categoría discutida y en las siguientes las respuestas obtenidas, para luego resaltar las categorías emergentes que se podrían incorporar al concepto de organización desde la complejidad.

Las apreciaciones sobre los primeros cuatro aspectos del concepto de organización desde la complejidad, resalta el hecho de que los actores sociales visualizan las relaciones de los elementos constitutivos de la organización desde el enfoque de sistemas. Coinciden en que en el sistema, confluyen una serie de dimensiones e interacciones que interactúan en una relación recursiva, donde el todo y las partes están profundamente interrelacionados.

Ahora bien, esta interrelación entre los elementos del sistema para tres de los actores sociales modifican el sistema y, para uno, la independencia de los seres humanos no se modifica como consecuencia de pertenecer o no a una organización, por tanto no son influidos por la organización.

En cuanto a que la suma de las partes no necesariamente conforman el todo, tres actores sociales, coinciden con la premisa de que las partes y el todo son importantes y que no es una mera sumatoria de elementos, es la confluencia de los saberes los que hacen que cada parte contenga al todo y el todo contenga a las partes. En este sentido, Bertalanffy (1968) afirmaba que se estaban produciendo una serie de cambios paradigmáticos en la ciencia pasando de un modelo reduccionista cartesiano aplicable hasta la fecha en las ciencias sociales, a una comprensión holística de un todo que sin duda se convierte en más que la suma de las partes.

Cuadro N° 1. ➤➤

**Matriz de análisis. Opinión de los actores sociales
sobre la dimensión la organización como objeto
del conocimiento de la administración**

Inquietud	Actor Social 1	Actor Social 2	Actor Social 3	Actor Social 4
Multiplicidad de interacciones	La concepción sistémica que es la base de la organización. No podemos ni remotamente obviar que la organización es un conjunto de partes interrelacionadas y con múltiples interacciones entre esas partes	La vida en todas sus dimensiones (macro-y microscópicas) es un sistema interrelacionado que entra en el campo de todas las ciencias conocidas y por conocer en el futuro. Las partes desperdigadas y disjuntas del fenómeno estudiado, no conforman jamás la "completud", a no ser que las articulemos y las pongamos en perfecta armonía con el denominado "holos".	Desde el punto de vista sistémico que es lo que hemos venido mencionando, hacemos relación entre las partes para darle sentido al sistema que per se, no necesariamente tendría sentido.	La organización no puede concebirse como hasta ahora se ha hecho, a través de la aplicación de una serie de premisas que den respuesta a un problema particular sino que más bien, debe evaluarse la totalidad y los efectos que produce y le produce, los cambios en el entorno tanto interno como externo en el constante devenir de interrelaciones que se dan.
Interdependencia con el contexto	No podemos hablar de que la organización está integrada por elementos que tienen las mismas características, ni entre ellos mismos, ni con el contexto, es decir, que cada una de las partes que componen la organización, están completamente diferenciadas (...) por eso es que uno tiene que tener más características digamos de sinergia que otros y cuál es el principal recurso que puede tener la sinergia ahí, pues el recurso humano.	La diversidad de los elementos que componen a la organización se relacionan entre sí y construyen un todo coherente, porque es así como funciona. Los esquemas simplificadores de la realidad buscan ver el "todo" sólo desde sus "partes" constitutivas sin preocuparse de establecer las inter-retroacciones necesarias que nos permitan asir la existencia en su infinita complejidad.	Al ser humano se le ve individualmente y en sociedad; eso no quiere decir que el ser humano como sistema, no tenga sentido si no forma parte de un grupo. Significa entonces, que no es una condición necesaria el hecho de que exista interdependencia de los elementos del sistema.	Es cierto que si quienes conformamos las organizaciones aprendemos cada día nuevas cosas, nos mantenemos al día con el último invento en nuestro campo, y ello de cierta manera se reflejará en el desempeño organizacional.
Evolución cooperativa entre teoría y práctica	Yo puedo sumar cada uno de los recursos y me puede dar una utilidad y, no porque a lo mejor en esa misma interacción puede existir un recurso que no está funcionando adecuadamente (...). Estos conflictos internos hacen que la organización trate de transformarse o sufrir de una manera digamos brusca en un proceso de morfógenesis en donde surja por ejemplo criterios que no habían sido valorados anteriormente como por ejemplo la heurística, por lo que el funcionamiento de las partes sí afectan el todo. (líneas 58-63)	La reproducción y la evolución pueden llevar de igual modo a la destrucción o ruina organizacional. Todo es posible en este complejo mundo de relaciones. La ruina de una organización sería también (no lo pongas en duda) un hecho complejo.	La organización se va reinventando para permanecer en el tiempo	No estoy de acuerdo contigo, (...) por cuanto las organizaciones deben ser lideradas y direccionadas por sus dirigentes, por las iniciativas que tomen sus líderes y no dejar las mismas al libre albedrío de sus integrantes.

Sistema abierto	La organización es sólo un subsistema de otros subsistemas que están constantemente comunicándose, modificándose, alterándose.	En todo sistema habrá vasos comunicantes con el entorno y ello produce la realimentación del proceso.	Lo interesante quizás de la complejidad es que toma ideas de distintos enfoques para dar explicación de lo que es el ser humano individualmente y su comportamiento en el grupo y esa necesidad del reconocimiento del otro y eso lo podemos ver nosotros como la necesaria vinculación del sistema dentro de su entorno.	En la medida que cada una de las organizaciones que componen ese supra-sistema actúa, opera en función de reducir su complejidad, introduce cambios y/o transformaciones que traen consigo cosas nuevas que aprender, procesos que hay que cambiar comportamientos nuevos a desarrollar, técnicas nuevas que introducir. Y todo ello, sumado en conjunto, configura un nuevo supra-sistema más complejo que el anterior, naturalmente, debido a que comprenderá mayor grado de tecnología, así como de información y de recursos humanos mejor formados, interdisciplinarios especialistas en una rama y conocedores otras tantas.
------------------------	--	---	---	--

Fuente: Elaboración propia con base a la transcripción de las conversaciones de los actores sociales (2013).

El actor social 4 no estuvo de acuerdo pues considera que el liderazgo es la base de los cambios, alejándose de este criterio acerca del pensamiento complejo puesto que se aferra a la visión convencional de organización, donde quienes la dirigen son los responsables de plantear las directrices, de definir las estructuras, de tomar decisiones y de producir bienes y servicios con eficiencia.

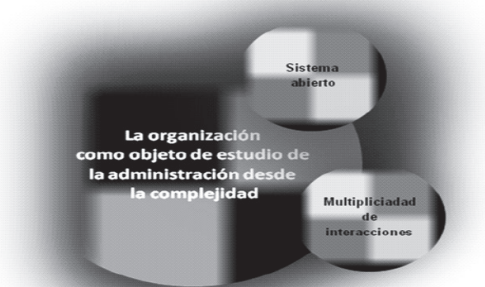
Igualmente, el valor de la comunicación de la organización con su entorno, es apreciado por los actores sociales, quienes reconocen la existencia de “vasos comunicantes” en el sentido de que la organización está constituida por sistemas abiertos los cuales de alguna manera, influirán sobre la organización y la organización influenciará sobre el entorno. Coinciden así, con el planteamiento hecho por Bertalanffy (1968), los cuales afirman que los sistemas abiertos aceptan y permiten el cambio originado en la propia estructura para alcanzar un nivel superior o más complejo.

Ahora bien, consideramos surgen conceptos fundamentales de los aportes de los actores sociales: la organización es vista como un sistema abierto y con multiplicidad de interacciones internas.

Estos dos primeros conceptos tienen como consecuencia inmediata que exista una total vinculación con el contexto y producto de esta vinculación, se producen evoluciones y transformaciones hasta la “muerte” de la organización, apareciendo otras, en un *continuum* sin límites.

En el Gráfico N° 1 se muestra un primer acercamiento a la interrelación de estos conceptos con la dimensión organización.

Gráfico N° 1. >>>
Conceptos emergentes.



Fuente: Elaboración propia.

La realidad nos indica entonces, que la organización es un sistema abierto que influye con su accionar, tanto en los cambios externos como internos y por tanto, coexisten la razón y la sinrazón, el orden y el caos, la objetividad y la subjetividad. Bustamante y Opazo (2004, p. 28) manifiestan que:

La complejidad nace como resultado de las eternas e incesantes interrelaciones entre las personas y de éstas con los subsistemas sociales de los que son parte, y de lo que no son parte, pero que tienen sus límites dentro del espacio en el cual esta persona se desarrolla. (...) Se puede decir que las empresas tienen un comportamiento complejo. Las empresas se desenvuelven en un ambiente que también es complejo, pero es complejo porque está formado por diversos y variados sistemas sociales, que a su vez, son variados y complejos.

La organización vista desde esta perspectiva, nos permite pensar en un sistema, donde las partes y el todo son esenciales para comprender su dinamismo. Nos hace comprender que más allá de los elementos constitutivos de la organización, lo esencial son las relaciones que se establecen entre ellos, que se entretajan y le dan sus cualidades propias, por lo que se puede afirmar, que pueden existir organizaciones parecidas, pero nunca iguales.

Esta diversidad y multiplicidad de interacciones a lo interno y con el entorno que distingue y particulariza a cada organización, indefectiblemente nos conduce a pensar en que la organización está en constante evolución y que en la medida en que se desvincula y se desarticula, en esa misma medida comienza a desaparecer para dar paso a nuevos subsistemas, a nuevas realidades, a nuevas organizaciones.

Este devenir constante de las acciones/interacciones organizacionales que hace que las organizaciones se transformen, nos lleva a otro concepto crucial como lo es la auto-eco-organización, entendido éste, como el diálogo entre lo interior y lo exterior, es decir, los efectos de considerar a la organización en constante interrelación con su entorno tanto interno como externo.

La auto-organización implica la posibilidad que tiene la organización de desarrollarse así misma manteniendo las características relacionadas con las actividades que le son propias; en consecuencia, las organizaciones son capaces tanto de establecer los objetivos que persiguen, como determinar los mecanismos necesarios para lograr dichos objetivos.

La re-organización plantea la constante y continua transformación lo que implica una evolución permanente de la organización para adecuarse al impacto producido por las transformaciones del entorno. En este sentido, la organización puede auto modificarse para adaptarse a los cambios y transformaciones que el entorno le exige.

La eco-organización plantea dos facetas relacionadas con el entorno en el cual se ve inmersa la organización, en el entendido de que

la misma se ve influenciada tanto por el entorno ambiente como por el externo a ella. La eco-organización puede darse como consecuencia de los efectos producidos por el medio ambiente interno, tales como necesidad de sustitución o redefinición de algunos componentes o procesos, lo que puede tener implicaciones en el orden interno y en los efectos que pueden originarse en el medio externo producto del replanteamiento de los nuevos elementos intervinientes.

Estas categorías se consultaron a los actores sociales y en la siguiente matriz de análisis, Cuadro N° 2, se presentan sus reacciones.

Cuadro N° 2. >>>
Matriz de análisis. Opinión sobre el concepto de auto-eco-organización

Actor Social 1	Actor social 2	Actor social 3	Actor social 4
Con relación a la eco-organización, puedo decirte que todas las organizaciones están reguladas por su ambiente porque este son sistemas vivos tal cual como tu digas que puede existir alguna probabilidad en este mundo de que el ser humano se convierta en un sistema cerrado y que no necesita del entorno; exactamente lo mismo que le ocurre a las organizaciones. Ahora lo que hay que ver es como se va a dar esa interacción internamente, con qué estructura?,	No habrá organizaciones transcomplejas si no se establecen las necesarias inter-retroacciones con el entorno social, ecológico y planetario. Son variables indisolubles; de allí el daño producido al medio ambiente por un desarrollo mal pensado y peor llevado a la práctica. En este punto te sugiero que analices la frase moriniana: "el verdadero desarrollo es el desarrollo de lo humano". Allí está la clave de lo que hablamos, porque lo humano jamás debería estar en desequilibrio con lo ecológico planetario.	Edgar Morin planteó distintos estadios con respecto a la evolución de la sociedad, quizás fue idealista cuando planteó el término de eco organización simulando un poco con la teoría de los modelos de los sistemas vivos y del estado analógico y dialógico en el proceso y en el desarrollo de la organización ya que el planteamiento es que tienden a reinventarse para sobrevivir y eso hace una sociedad o el desarrollo del ser humano individualmente o grupalmente dinámico que permita dar al traste o que deje quizás, que ese proceso dialéctico que planteaba Marx.	Considero que los primeros dos términos (auto-organización y re-organización) están estrechamente vinculados entre sí porque para mí la re-organización viene a ser una consecuencia de la auto-organización, por cuanto si el individuo, que es quien crea las organizaciones, se desarrolla, se reinventa y aprende constantemente o es sometido al aprendizaje continuo, utiliza ese nuevo conocimiento para bien de la organización (es decir, gerencia su conocimiento), la organización se puede
No creo que sea ni siquiera necesaria la estructura. Es más importante la razón de ser de eso que está allá dentro y los canales comunicacionales que se tienen que mover en ellos. Para mí, una de las principales actividades gerenciales hoy en día en el mundo de la complejidad es el factor comunicación.	Lo demás es caos, entropía... y no la ambivalencia caos-orden-caos-orden que pretende la complejidad (lo caótico, para ponerlo en términos complejos).		auto-organizar, se puede transformar o reinventar a sí misma para operar en un entorno, interno y externo, también nuevo o distinto. Esta sucesión de transformaciones a las que están expuestas las organizaciones, generadas a partir de la misma naturaleza humana, pasa por considerar o tomar en cuenta el clima organizacional y el medio ambiente en el cual se encuentra inmersa la organización ya que, la razón de ser de ésta la asocia indiscutiblemente al medio en donde ella se asienta.

Fuente: Elaboración propia con base a la transcripción de las conversaciones de los actores sociales (2013).

Coinciden y ratifican los actores sociales en visualizar a la organización como un sistema abierto donde, desde esta posición, la interacción con el entorno le permite renovarse y adaptarse.

En el proceso de intercambio e interrelación, surgen otras necesidades como lo ecologizante y la armonía con el medio ambiente. Bertalanffy (1968), define los sistemas abiertos como aquellos que intercambian energía e interactúan con su ambiente.

En lo interior a la organización, los actores sociales comparten la perspectiva de que los individuos que hacen vida en ella, también interactúan y modifican a la organización; sin embargo, el actor social 1 manifiesta que el centro de la interacción es la comunicación; para los actores sociales 2 y 3 lo dialógico permite la interacción, resaltando el actor social 2, que los individuos miembros de la organización también deben permanecer en equilibrio con el entorno, en una suerte de caos/orden/caos que propende al cambio y la armonía. El actor social 5, resalta la importancia del clima organizacional y cómo éste, traspasa la frontera de lo interno hacia el exterior.

Consideramos que la auto-eco-organización es una cualidad del concepto de organización desde la complejidad, que permite reconocer las múltiples relaciones internas y externas que se producen en la misma, pero que también nos lleva a reflexionar con relación a que como objeto de estudio de la administración, no puede estar aislada del entorno; por el contrario, se contextualiza, convirtiéndose en una intencionalidad colectiva apoyada en la comunicación, [tal y como me lo propuso el actor social 1] pero una comunicación que reconoce al otro, como una acción colectiva unida a las intersubjetividades [dialógica, como lo sugieren los actores 2 y 3] y entonces la dinámica del intercambio con la sociedad, se torna indispensable para seguir avanzando como sistema.

Una causalidad de “mirar” a la organización desde el pensamiento complejo, es que se convierte en sistema abierto auto-eco-organizado, no lineal y con una evolución impredecible, donde la relación caos/orden/caos es el impulso de las transformaciones.

En el Gráfico N° 2, se muestra la tercera cualidad emergente de la concepción de organización desde la complejidad, es decir, además de la concepción de sistema abierto y multiplicidad de interacciones con sus consecuencias, se incorpora la auto-eco-organización.

Gráfico N° 2. >>>
**Cualidades emergentes de la dimensión organización
como objeto de estudio de la Administración.**



Fuente: Elaboración propia.

Otro aspecto importante que se consideró es que las interacciones, las evoluciones y cambios constantes, son procesos sistémicos y recursivos que a medida que *un supra* sistema se va complejizando como consecuencia del conjunto de organizaciones que lo conforman, generan un incremento significativo de la complejidad total al *supra* sistema.

En consecuencia, la recursividad rompe con el concepto de causa-efecto, de línea temporal y nos introduce a la no linealidad y a la retroalimentación. Los individuos que conforman la organización interactúan con individuos de otras organizaciones y con el entorno en una suerte de retroalimentación constante, donde la causalidad externa provoca causalidades internas y viceversa. De esta forma se transforma, se produce, se activa la organización en un bucle re-

troactivo, que se complejiza en la medida en que se convierte en producto y productor de los cambios.

La cualidad de recursividad también fue discutida con los actores sociales en el contexto de las interacciones sociales que surgen en las organizaciones, al incorporarse en las conversaciones la no linealidad y el dinamismo de las transformaciones (evolución, crecimiento o desaparición). Es así como en la matriz de análisis del Cuadro N° 3 se exponen sus comentarios:

Cuadro N° 3. ➤➤

Matriz de análisis.

Opinión de los actores sociales sobre la cualidad recursividad

Actor social 1	Actor social 2	Actor social 3	Actor social 4
(*)	Las organizaciones son complejas porque las personas lo somos. Y siempre ha sido así, sólo que no lo habíamos visto. (...) Las organizaciones son complejas porque la sociedad en su conjunto lo es y deberá estar en sintonía con sus requerimientos, con sus dudas y también con sus propias certezas. Las organizaciones son complejas, porque la biosfera lo es en todos los sentidos, y en sus consecuencias para la vida de todos.	Hoy día se cree que los agujeros negros que se ven al fondo, tienen otra dimensión, es decir, nosotros nos vemos reflejados en otra dimensión a través de los agujeros negros, es decir, estamos viendo simultáneamente en otra dimensión y eso lo dicen los científicos. Y eso da cabida quizás a otras explicaciones del origen de la vida. Si es así con respecto al origen de la vida, por qué no puede serlo con relación al objeto de estudio de la administración que es un fenómeno que nosotros creamos.	En la medida que cada una de las organizaciones que componen ese supra-sistema actúa, opera en función de reducir su complejidad, introduce cambios y/o transformaciones que traen consigo cosas nuevas que aprender, procesos que hay que cambiar, comportamientos nuevos a desarrollar, técnicas nuevas que introducir. Y todo ello, sumado en conjunto, configura un nuevo supra-sistema más complejo que el anterior, naturalmente, debido a que comprenderá mayor grado de tecnología, así como de información y de recursos humanos mejor formados, interdisciplinarios especialistas en una rama y conocedores otras tantas.

(*) El actor social 1, no comentó al respecto.

Fuente: Elaboración propia con base a la opinión de los actores sociales. (2013).

Es notorio que los actores sociales que comentaron sobre la recursividad, no la mencionaron específicamente; sin embargo, expusieron algunos elementos que me hicieron ratificar la necesidad de incorporar esta cualidad en los rasgos de la organización desde el pensamiento complejo. Es así como el actor social 2 expresa que la complejidad se produce como consecuencia que los seres humanos somos complejos, de allí interpreto que somos producto y productores de la complejidad organizacional. El actor social 3 la visualiza como el reflejo de

los sujetos en las múltiples dimensiones de la realidad y sus también diversas explicaciones. El actor social 4, la explica como la evolución que debe originarse producto de la necesidad de comprender los sistemas de los sistemas.

La recursividad incluye todas esas percepciones pero también para la complejidad, se convierte en la posibilidad de autoproducción, permitiendo la entrada/salida [intercambio multidireccional] de información, lo que transforma a la organización en un sistema activo dispuesto a disipar sus fronteras y permitir la comunicación con el exterior.

Al incorporar el elemento de la recursividad como cualidad de la organización, vista como objeto de estudio de la administración desde el pensamiento complejo, se tendrían las siguientes cualidades: la organización como sistema abierto, la multiplicidad de interacciones, la auto-eco-organización y la recursividad; todas ellas a su vez interrelacionadas en multidimensiones y realidades producto/ producidas por la continua relación con el contexto que hace que la organización evolucione, se transforme y hasta desaparezca. En el Gráfico N° 3 se muestra la incorporación de ésta categoría.

Gráfico N° 3 >>

Cualidades emergentes de la organización como objeto de estudio de la administración desde la complejidad.



Fuente: Elaboración propia.

3. Reflexiones finales

El pensamiento complejo, desde la propuesta de Morín, plantea un modelo de organización distinto al de la visión de la teoría clásica de la administración, la cual ha estado centrada fundamentalmente en la certeza, la estabilidad y el equilibrio. A la luz de la complejidad, la organización se convierte en un sistema alejado del equilibrio, por el contrario, se supone caótico, donde la inestabilidad no es una “anormalidad” sino que se convierte en una característica especial y habitual del sistema, en un potencial de cambio, de desarrollo y evolución hacia formas de organizaciones más complejas.

La organización como objeto de estudio de la administración desde el pensamiento complejo, debe ser concebida como un sistema abierto en el cual deben confluír una serie de interacciones entre los elementos que la componen, generándose un proceso sistémico y recursivo que en definitiva, romperá con el concepto de causa-efecto y de linealidad para introducirnos en el mundo de la no linealidad y la retroalimentación.

Entonces, se puede concebir a la organización como un sistema social abierto, con multiplicidad de interacciones (internas y externas), que es capaz de auto-eco-organizarse (como proceso adaptativo) en procesos recursivos que hace que evolucione, se transforme y hasta desaparezca, en función del desarrollo de otras organizaciones, en un *continuum* temporal.

Se reconoce en consecuencia, una red de relaciones y vinculaciones entre la praxis/valores; entre los sujetos; entre lo interno y lo externo, en una suerte de trama de eventos, circunstancias y saberes, que abandonan el terreno seguro de la certidumbre e introducen la diatriba entre el orden y el caos.

La dicotomía orden/caos se hace presente debido a que el pensamiento complejo reconoce la realidad como un tejido de eventos, acciones, retroacciones, determinaciones, azares, contradicciones, por lo que al conjugarse todas las categorías en un fenómeno, cada elemento introduce sus particularidades (desorden) y el sistema

tiende a equilibrarse, auto-eco-organizarse (orden) para evitar su desaparición.

Desde la perspectiva de la complejidad, la disciplina administrativa estudiaría las organizaciones pero concebidas como sistemas abiertos, en desequilibrio permanente y alimentado por un flujo de energía desde dentro y a la vez, desde fuera del sistema, lo que hace que constantemente la organización trasmute y se adapte a las nuevas condiciones; por lo que la integridad de la misma, no puede comprenderse desde el interior de sus funciones, acciones y retroacciones, sino que debe considerarse al entorno, como algo intrínseco a la organización y a la vez ajeno a ella.

Precisamente, el hecho de que la organización sea vista como un sistema abierto donde las partes y el todo son esenciales a fin de comprender su dinamismo, resulta imprescindible mirar las múltiples interacciones que se generan con su entorno; en consecuencia, la incorporación de los términos auto-eco organización, vistos como las acciones/interacciones o el diálogo entre lo interno y lo externo, generan la posibilidad de la organización para desarrollarse (auto-organización), transformarse (reorganización) y relacionarse con el entorno (eco-organización).

No es la intención de las autoras cerrar la discusión sobre el objeto de estudio de la administración, por el contrario, en el ir y devenir investigativo los procesos dialógicos son fructíferos en inquietudes y ciclos recursivos para seguir aportando al conocimiento. El pensamiento complejo es una alternativa epistémica de pensar la administración que permite explorar miradas multidimensionales sobre los saberes disciplinares.

4. Referencias >>

- Akao Y. (1991). Dirección y planificación de empresas y despliegue de políticas. TGP-Hoshin, S.L., Madrid, España.
- Bertalanffy, V. (1968). *Teoría general de sistemas de L. Von Bertalanffy* (1968). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Colección Aprender a Aprender.
- Bustamante, M. y Opazo, P. (2004). Hacia un concepto de complejidad: Sistema, organización y empresa. *Serie de documentos docentes FACE* SDD No. 03 Año 2, Disponible en: http://www.panorama.utalca.cl/dentro/sdd/hacia_un_concepto.pdf. [Consulta: 2012, agosto 22].
- Campos, V. (2004). *Teoría(s) organizacional (es) postmoderna(s) y la gestación del sujeto postmoderno*. Tesis doctoral. España: Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en: <http://tdx.cat/handle/10803/5437>. [Consulta: 2011, abril 18].
- Capra, Frijot (1996). *El punto crucial. Ciencia, sociedad y cultura naciente*. Argentina: Estaciones.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma ed.). México: McGraw-Hill.
- Drucker, P. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Bogotá, Colombia: Editorial NORMA
- Etzioni, A. (1965). *Las organizaciones modernas*. México: UTEHA.
- Fayol, H. (1975). *Administración industrial y general*. España: Urbis. Biblioteca de la empresa No. 18.
- González, F. (1997). *Epistemología cualitativa y subjetividad*. Distrito Federal - Mexico: Pueblo y Educación.
- Hernández, A., Saavedra, J., Sanabria, M. (2007). Hacia la construcción del objeto de estudio de la administración: Una visión desde la complejidad. *Revista Facultad de Ciencias Económicas. Investigación y reflexión*. Junio año/vol. XV, número 001. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Disponible: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/909/90915106.pdf>. [Consulta: 2012, julio 06].
- Luthans, F. (1980), *Organizational Behavior*, Nueva York Irwin, McGraw-Hill.

- Martínez Miguelez, M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Revista Paradigma*. Versión Digital. dic. 2006, vol.27, no.2 p.07-33. Disponible en <http://www.scielo.org.ve/scielo.php>
- Mayntz, R. (1985). *Sociología de la administración pública*. [Libro en línea]. Madrid, España. <http://books.google.co.ve/>. [Consulta: 2010, noviembre 26].
- Mayo, E. (1972). *Teoría de las relaciones Humanas* McGraw-Hill, Colombia.
- Morín, E. (1994). *La noción de sujeto*. México: Paídos.
- Morín, E. (1997). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Morín, E. (2001). La epistemología de la complejidad. *Gaceta de Antropología N° 20*, 2004 Texto 20-02, Disponible en <http://www.pensamientocomplejo.com.ar> [Consulta: 2010, octubre 12].
- Morín, E. (2004). *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. Caracas: Faces-UCV.
- Paniagua, C. (2005). *Principales escuelas del pensamiento administrativo*. [Libro en línea]. San José de Costa Rica. Disponible: <http://books.google.co.ve/>. [Consulta: 2010, octubre 12].
- Pedestá Correa, P. y Jurado Jurado, J. C. (2003). Fundamento del saber administrativo. *Esan-cuadernos de difusión*. Año 8. N°15. Diciembre 2003. Disponible en <http://isel.edu.ar/>. [Consulta: 2011, mayo].
- Shanon, C. (1948). *Teoría de la comunicación*. Editorial Universidad Arturo Prat Sede Victoria. Chile
- Taylor, F. (1985). *Management científico*. España: Orbis. Biblioteca de la empresa No. 4.
- Tobón, S. y Núñez Rojas, A. (2006). la gestión del conocimiento desde el pensamiento complejo: Un compromiso ético con el desarrollo humano. *Revista EAN*. Septiembre -Diciembre 2006 pp. 27-40. Disponible en <http://www.journal.ean.edu.co/>. [Consulta: 2011, diciembre 16].
- Weber, M. (1970). *Introducción a la Teoría Social*. Buenos Aires. Editorial Panedille