

La gestión de las organizaciones: una perspectiva desde la complejidad

Luz Patricia Pardo Martínez, Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia
María Victoria Huertas de Mora, Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia

Resumen: *A las organizaciones se les plantea un nuevo orden el cual va ligado al desorden que configura el caos organizado de las sociedades actuales, y a su vez, se ven abocadas a la necesidad de dar nuevas expresiones tanto en la forma como en el contenido organizacional. Queriéndolo hacer o sin desearlo ante tal complejidad, las organizaciones han ido adquiriendo nuevas formas y expresiones, son numerosos los conceptos revaluados, las estructuras que caducan y otras nuevas que se configuran. Nuevas tendencias e ideas aparecen y se convierten en pauta para las nuevas generaciones.*

Palabras clave: *gestión, organización, complejidad*

Abstract: *Organizations are knowing a new order which is linked to the disorder that configures the organized chaos of today's societies, and at the same time, are doomed to the need for new expressions, both in form and in organizational content. If they want or no, organizations face complexity and have been acquiring new forms and expressions, are numerous revalued concepts, structures that expire and new ones that are configured. New trends and ideas appear and become a guideline for future generations.*

Keywords: *Management, Organization, Complexity*

Introducción

Cuando una organización no es capaz de resolver, abordar, solucionar y por ende entender sus problemas corre el riesgo de desaparecer. (Morín, 2011)

Durante estas últimas décadas, la humanidad se ha visto abocada a grandes cambios en todos los terrenos: económico, político, social, cultural y desde luego organizacional. Son transformaciones que llevan a modificar pautas de acción, de relación, de comunicación, en las que se crean y recrean nuevos horizontes, así como otras perspectivas de mundo. En estos cambios vertiginosos pareciera que se resquebraja la estructura y el imaginario de mundo que hasta hoy conoce y ha vivido la humanidad. Ello ha llevado a la sociedad a debatirse en medio de agudas y profundas crisis ideológicas en las que el concepto humanista se ha debilitado para abrir paso a un individualismo que aísla y relega a los individuos a su espacio, concentrándolos en su propio contexto, a pesar de estar cada vez más interconectados y globalizados. Lo real es que somos parte de una gran paradoja, lo micro y lo macro que se entrelazan y se especifican como uno interdependiente del otro.

Todos estos nuevos referentes han ido apareciendo a partir de la dinámica que genera las nuevas tecnologías; al respecto se puede destacar.

Asistimos a una de las revoluciones tecnológicas más extraordinarias de la historia, diría la más importante. Es una revolución centrada en la tecnología y las comunicaciones, lo que la hace más importante que la revolución industrial en cuanto afecta al conjunto de la actividad humana. Todo lo que hacemos la organización social y personal, es información y comunicación. (Castell, 2000, p.43)

De hecho con el deseo consciente o sin él, ante tal multitudinaria y diversa información, las organizaciones han ido adquiriendo nuevas formas y expresiones, son numerosos los conceptos revaluados, estructuras que caducan y otras nuevas que se configuran, traen nuevas tendencias, ideas que aparecen y se convierten en pautas para las nuevas generaciones. Son manifestaciones que tienen



asidero tanto en lo local como en lo mundial, lo que poco a poco va llevando a las organizaciones y a la sociedad en general a repensarse para tratar de entenderse y entender el significado de los nuevos referentes mundiales.

Es por ello que:

Las profundas transformaciones que, como condición y a la vez resultado del actual proceso de Revolución Científico-Técnica (RCT) —desatado a partir de la segunda mitad del siglo XX— tienen lugar tanto en la ciencia, como en la técnica y los procesos productivos, han establecido un marco de pertinencia excepcional para la afluencia de debates éticos múltiples, encaminados a la producción de nuevos espacios de comprensión y auto comprensión del actuar, valorar y conocer humano. Teniendo entonces como diana, la importancia y legitimidad social de este empeño, la Bioética global y la Ética compleja, dada la magnitud y la profundidad de sus planteamientos acusan una posición de vanguardia, de indispensable estudio y conocimiento, dentro de la ya larga lista de propuestas éticas contemporáneas. (González, 2012, p.48)

Desde épocas milenarias las organizaciones han sido una necesidad y a la vez, una expresión de participación, entendimiento y relación entre los seres humanos, pues ellas ayudan a canalizar el querer, los intereses de los individuos y de los colectivos humanos. Las organizaciones generan concatenaciones según las funciones, roles e intereses, creando una dinámica social que aporta en la construcción de sociedad.

Los grupos como forma organizativa de una sociedad, expresan diversas manifestaciones y en su acción permiten dibujar nuevas interacciones en las relaciones que se verifican y prevalecen entre los individuos y el colectivo que conforman las diferentes entidades e instituciones formales o no formales. Al respecto Morín reconoce:

...en la idea de la auto-organización —que adoptó varias formas concretas en la ciencia del siglo xx—, el segundo nivel en la estructura de método. Esta idea, (auto organización) presente en Prigogine, Atlan, Von Foerster, Von Neumann, permite reconocer un papel constitutivo al desorden, la fluctuación, la inestabilidad, y marca la premisa necesaria para producir un cambio fundamental en la comprensión de las relaciones entre el orden y el desorden. Si en el pensamiento clásico el orden y el desorden son considerados estados opuestos y antagónicos, incompatibles entre sí, en el pensamiento complejo orden y desorden están enlazados, son partes de un proceso de autogeneración de los sistemas complejos. (Morín, 1990, p.45)

Básicamente hoy el mundo se ve abocado a plantear nuevas formas de explicar, comprender y configurar las formas de organización. Aquella explicación de las organizaciones en la cual se concebían como estándares, rígidos, jerárquicos, inamovibles y funcionales, actuando por objetivos únicos dentro de un orden establecido, que aparecía como condición y verdad absoluta para los procesos tanto productivos o de servicios, hoy se encuentra cuestionada por estar a espaldas de la realidad económica, empresarial y de globalidad del mundo.

A las organizaciones se les plantea un nuevo orden, el cual va ligado al desorden que configura el caos organizado de las sociedades actuales y a su vez, la necesidad de dar nuevas expresiones tanto en la forma como en el contenido organizacional e institucional. Morín (1995) lo enfatiza desde el concepto de auto organización, en la que se suma lo opuesto y lo antagónico como partes de sistemas integrados en una única perspectiva. Hablar de desorden y caos desde las miradas clásicas, funcionalistas o estructuralistas produce temor y alta desconfianza pues ello tiende a romper el orden establecido el estatu quo. Pero nada más lejano a la realidad que esta falsa creencia, porque las organizaciones no son únicas, inermes y acabadas, por el contrario; son múltiples integradas y a la vez contradictorias y es en ello en donde se esconde su gran potencial creativo e innovador.

Se viene hablando de organizaciones con altas expresiones de autonomía, virtud y práctica que como única referencia, le abre paso a procesos auto gestionado. Son pues, entidades complejas con múltiples: escenarios y relaciones nacionales, internacionales y a su vez locales; con diversas necesidades que hoy se deben atender en un mismo tiempo y en diferentes lugares.

Las organizaciones son sistémicas e inciden interactuando con los más variados subsistemas tanto internos como externos, los cuales se interrelacionan desde sus diversas funciones particulares o especializadas, las cuales son a su vez generales y globales. Es una confluencia sistemática entre personas con la finalidad de lograr algún propósito o satisfacer las necesidades de una comunidad, dentro de un entorno y además de esa manera, poder lograr permanencia en el tiempo.

Los sistemas en las organizaciones

La organización, concepto tan antiguo como la existencia del ser humano y más aún desde las articulaciones que teje la propia naturaleza, tanto lo químico y biológico como en sus organizaciones, se van ordenando como sistemas integrados e interrelacionados. Entendido el sistema como un conjunto de factores tanto internos y externos interactuando en forma interrelacionada e interconectada, incidiendo y afectándose mutuamente para conformar un único todo; el cual es a la vez autónomo como organización e interdependiente como proceso.

Las organizaciones están conformadas por sus diversas y variadas partes o sub sistemas, que se integran dinámicamente para constituirse como unidad que actúa en un contexto que hace a cada organización y la hace única y particular.

El principal tesoro que poseen las organizaciones son las personas pues ellas constituyen su principal valor y la fuente más valiosa; las personas no solo son generadoras de riqueza material, sino también de cambios y transformaciones. Pero su senda está llena de complejidad. “Las complejidades afloran y se descubren por todas partes, desde las esferas humanas, pasando por su entorno natural y sus construcciones sociales y técnicas, hasta los flujos de información” (Sergio Vilar, 1997, p.17).

La teoría de sistemas propone cuatro implicaciones: interdependencia, apertura, marco analítico macro y microscópico; y, permanente adaptación e innovación; lo que implica que las organizaciones no deben ser entidades estáticas, sino flexibles y adaptativas; en innovación continua para hacer frente a restricciones cambiantes del entorno y del mismo sistema.

La organización es pues, un sistema en la medida que está vivo, permanece interconectado y tiene acciones y reacciones en todos y en cada uno de sus procesos internos; sean estos administrativos, productivos, financieros, científicos, investigativos y desde luego en los comerciales y por supuesto sociales. Precisamente el principal valor de las organizaciones radica en que el nivel de contradicción es tan coherente que siempre, la contradicción es fuente de retroalimentación para generar ajustes, cambios y nuevas posibilidades de ser, siempre fortalecidas y en convergencia con su medio contextual desde la cultura, la política, la ciencia, la técnica y la población etc.

Complejidad de las organizaciones y sus nuevos retos

Las organizaciones avanzan y existen e incluso se destruyen, aún por encima de la formalidad organizacional, en tanto son permeadas por diversos intereses, acciones y referentes contextuales, los cuales son definitivos y pueden contribuir de forma significativa a conquistar los propósitos, estrategias, líneas y políticas tanto personales como colectivas o, minarlas y llevar a un caos no productivo y a su destrucción.

Entonces, podemos ver que hoy día tenemos que contextualizar. Contextualizar la aventura humana, que es aventura histórica, con el desarrollo de la ciencia, de la tecnología, de la economía y el contexto ecológico, como la biosfera, entender que nosotros no podemos hacer una conquista del mundo en el sentido de Descartes que pretendía manipular a los seres vivos como objetos, porque la biosfera también es necesaria, y si nosotros destruimos la biosfera, entonces hacemos un suicidio colectivo, una auto-destrucción. El conocimiento ecológico hoy día es algo capital, que incluye la contextualización de la historia humana y del planeta Tierra. (Castell, 2000, p.36)

La esencia de la aventura humana en su paso por la tierra se centra precisamente en el gran potencial que poseen los hombres y mujeres para engrandecer cada vez más el aprendizaje y la creación de nuevos conocimientos; lo cognitivo como algo propio e inherente a los humanos. Es por ello que cada generación paso a paso va tributando a la nueva, es una construcción histórica colectiva y producto de la interrelación

de los unos con los otros, casi en secreto e imperceptiblemente se transmiten los saberes aprendidos y claro no se produce conocimiento por sí solo, pero tampoco haciéndole culto a lo empírico. El talento de los creadores e investigadores es definitivo; pues son ellos los encargados de rescatar y reconfigurar el avance cognitivo para entregar el nuevo legado a los tiempos venideros.

Todos estos procesos se verifican y tienen lugar en las organizaciones, con o sin el consentimiento de ellas. Hacerlo consciente es el principio fundamental para que esas entidades entiendan el valor y el potencial que ellas poseen.

Todo individuo necesita de su entorno y de otras personas para crecer y desarrollarse; esta relación, cuando es consciente, le permite avanzar en forma armónica y constructiva en el conocimiento de sus capacidades, de sus talentos, en la búsqueda del sentido y el significado de su propia existencia, con fin de encontrar respuestas al porque y al para que de su actuar cotidiano. (Pardo y Arteaga, 2001, p.17)

Adicionalmente en las organizaciones se expresan diversas manifestaciones de integración y cohesión humana, ellas son fuentes integradoras y catalizadoras en las dinámicas de cambio y transformación. Sin embargo, para que ello se produzca es indispensable que la organización abra los espacios de actuación, desde la confianza en los individuos que conforman la organización, pues los aportes en términos de creatividad, innovación y proyección jamás se podrán dar si las relaciones e interacciones organizacionales, están construidas y mediadas por el miedo, el temor y la desconfianza a ser usurpados o manipulados. “La consideración sociocultural de la empresa científica no puede por tanto, ni reducirse al anecdotario de las circunstancias que concurren en la historia, ni consistir en negar universalidad al conocimiento: la tarea es más difícil y escabrosa.” (Delgado, 2011, p.32).

De lo anterior, en primera instancia se puede deducir que, hablar de cambio, proyección y empoderamiento sin la suficiente confianza en su ser, en su hacer y en el qué hacer de cada uno de los miembros de las organizaciones y del conjunto de todos, es sencillamente un contrasentido y una negación en sí misma y por tanto un absurdo organizacional, máxime si, se parte del concepto de una organización como un sistema integrado, que es vivo y en constante transformación en sí y para sí mismo; además de influyente en el contexto, siendo entonces incidente en la globalidad.

Las organizaciones nacieron de la necesidad humana de agilizar procesos, alivianar las cargas, facilitar actuaciones mancomunadas, en y para el establecimiento de vínculos tejidos en el tiempo. Los seres humanos, se han visto obligados a cooperar para obtener sus fines personales y sociales, por razón de sus limitaciones físicas, biológicas, psicológicas y sociales. En la mayor parte de los casos, esta cooperación puede ser más productiva o menos costosa si se dispone de una estructura de organización adecuada al momento histórico que vive cada segmento de la humanidad.

El ser humano es la parte inteligente del universo con capacidad de conocerlo y transformarlo; es el dueño del acto creativo, por tanto los individuos en las organizaciones no pueden ser vistos como un simple recurso, puesto que las personas son portadoras de una historia, de su propia individualidad y propósito, son talentos con capacidades y potencialidades para poder transformar entre todos un proyecto de vida y de cultura cuyo eje central sea el ser humano. (Pardo y Arteaga, 2001, p.110)

Ahora bien es indiscutible, reconocer que la irrupción de las nuevas tecnologías ha cambiado muchos aspectos al interior de las organizaciones, entre muchos otros: la forma como los individuos interactúan, aprenden y viven. Poco a poco la humanidad ha ido construyendo un nuevo tipo de interacción y por su puesto muchas nuevas necesidades individuales, colectivas y sociales. Hoy casi todo está mediado por la interconectividad, son miles de redes, de nodos de conexión que están delineando nuevos referentes de apropiación de mundo y de cultura. Sin embargo, es asombroso ver cómo, muchas organizaciones no cambian, permanecen fieles a estructuras piramidales, verticales y en el mejor de los casos planas horizontales o centralizadas. Lo anterior nos lleva a reflexionar en las siguientes preguntas.

¿Porque se destruyen emporios productivos, financieros e incluso, grandes entidades educativas van en deterioro? ¿Por qué en un mundo tan cambiante las organizaciones permanecen estáticas, en las formas de organizarse, de producir, de dirigir y de presentarse al mundo? ¿Será por qué nunca lograron entender la dinámica del nuevo mundo? ¿No dieron respuesta a las nuevas condiciones

socio-culturales y ambientales? ¿Se quedaron a espaldas de los nuevos retos y realidades? O finalmente ¿fueron incapaces de aportar a la sociedad, a los seres humanos y a sus propios colectivos según las necesidades que ellos les demandaban? Ante estas preguntas no hay respuestas tajantes y concretas pero sí avances investigativos que han permitido formular una visión múltiple y variada de analizar y observar los fenómenos.

La complejidad, presenta precisamente una nueva lógica sustentada en la dialógica, es decir, si hay un cambio innegable en el mundo actual, como ya se ha señalado anteriormente; los referentes y las relaciones se han modificado, todas las acciones se verifican en un contexto integrado en lo geográfico y económico; diverso en lo social y cultural y conflictivo en lo político y en lo organizacional. “Una verdadera sociedad del conocimiento se basa en la capacidad de relacionar los conocimientos separados en un conocimiento complejo” (Morín, 2011, p.158).

El manejo de la complejidad de las organizaciones, en la sociedad del conocimiento, se sustenta en una nueva metodología de análisis sobre la forma de tomar decisiones. Esto implica desarrollar una nueva forma de análisis conceptual que aporte en los procesos sociales y a la visión sobre las formas organizativas que están dándose como expresiones de sí mismas.

Las organizaciones son objetos de una variada gama de contradicciones que solo se podrán entender y proyectar, si quienes las dirigen permiten abrir un espacio para la reflexión, que de paso para la comprensión del fenómeno en el tiempo histórico, es un paso a paso capaz de recoger los procesos, experiencias y conocimiento en aras a la gran suma de interacciones que permitirán dar un gran salto de calidad.

Por esta razón es que yo hablo de auto-eco-organización, de que también en el modo lógico podemos con la auto-eco-organización entender la relación entre autonomía y dependencia. Desde la visión clásica del determinismo no podemos entender la autonomía; únicamente en la metafísica cabía la autonomía de la mente, del espíritu, pero la metafísica no tenía raíces en el mundo real. Habían dos visiones cortadas, que no podían comunicar una concepción de la auto-organización, es decir, que nosotros tenemos necesidad de depender del ambiente para la nutrición y también para el conocimiento, para encontrar esta nutrición, para defendernos de todos los enemigos, pero esta dependencia es la que permite la autonomía. Los dos conceptos están muy ligados. Esto no significa que toda dependencia traiga autonomía. Esto significa que la autonomía se construye sobre la dependencia cada vez más amplia. Yo tengo una autonomía grande con mi computadora, que me permite hacer muchas cosas más fácilmente, como escribir; pero si no tengo la electricidad, si no tengo energía en la batería, entonces yo pierdo esta autonomía. (Castell, 2000, p.33)

Desde la perspectiva del pensamiento complejo, la organización es un espacio en el que se desarrollan procesos de múltiples posibilidades, con incidencias de todo orden y ello, de alguna forma, debe sugerir entonces que ella debe resultar permeada. Dicho de otra forma, no es posible pensar que en el transcurrir del tiempo ha habido cambios en todos los contenidos, pero la forma se mantiene invariable. Es igual, las organizaciones requieren nuevas estructuras dadas para la innovación, creatividad, apropiación y generación de nuevos procesos cognitivos.

Pensar las organizaciones desde acciones multidisciplinares interconectadas, mediadas por las amplias posibilidades que ofrecen las redes; ellas dinámicas actuantes, integradoras abordando núcleos problemáticos. Analizar con autonomía pero a su vez con la dependencia que sugiere la resolución de ejes problematizados; es un abordaje complejo y por ende no lineal, ni casuístico, sino más bien integrado y profundamente innovador.

En este sentido se plantea lo siguiente:

Las nuevas formas de organización deben nutrirse de la organización disciplinaria, superando la parcelación a que conducen los ideales clásicos, sin desconocer el alcance de los métodos y procedimientos ya probados en el discursar de la empresa científica. Asumidos desde ideales nuevos, se reconstruyen. A su vez, el conocimiento acumulado puede ser interpretado en términos éticos de responsabilidad y humildad, al mostrarnos el lugar singular de la vida humana en el cosmos. En esto coinciden por ejemplo, Morín, Sagan y Potter: la humildad emana de la magnitud del conocimiento, de su interpretación con respecto a la vida humana, al futuro y a la pertenencia cósmica. (Delgado, 2010, p.23)

Como ya se ha señalado anteriormente las organizaciones son más que estructuras o, partes que se suman e interconectan mecánicamente en el cumplimiento estricto de sus deberes, tareas y objetivos; es claro que existen propiedades emergentes, cualidades en sí misma. Una organización por el contrario, es un complejo en el que existen una serie de factores que interactúan en un continuo proceso creativo, al cual hay que atender para que éste tenga la oportunidad de expresarse con plenitud dentro del mundo globalizado y digitalizado, pero también para que sean significantes al individuo que actúa, ello nos llevara a comprender las organizaciones en una realidad diferente a la conocida hasta el momento.

Quiere decir entonces que, es necesario concebir un nuevo orden organizativo; es decir además que, desde la comprensión es necesario entender las nuevas formas organizativas, pues estas están rompiendo, con la fuerza de los hechos, las caducas y viejas estructuras que en nada ayudan a canalizar la innovación, los nuevos saberes y mucho menos son expresiones de las emergentes necesidades humanas. Hoy se plantea este concepto derivado de nuevas formas de organización como un fenómeno social, las cuales a su vez son: tanto individuales como colectivas y que, por diversas razones, tienen conexiones importantes y definitivas con la organización; son miles de seres humanos, interactuado y formando parte de una misma realidad social.

Es en este sentido que aporta la siguiente reflexión: “El fenómeno social de las organizaciones complejas es un nuevo paradigma que requiere de una total reestructuración de las organizaciones en el ámbito cognitivo, socio-afectivo y socio-relacional, es decir, tanto en el orden de las relaciones sociales, internas y externas, como en lo referente a lo administrativo.”.(Pardo, 2011, p.40)

Entonces la pregunta obligada seria la siguiente: ¿Qué forma organizativa responde a las nuevas condiciones de desarrollo de la sociedad?

Sin existir una respuesta acabada y mucho menos del todo fundamentada, si vale la pena presentar algunas líneas que proponen ideas al respecto, con el solo interés particular de invitar a que se abra la discusión en el orden teórico, filosófico e ideológico, que quizás contribuya a resolver lo que constituye un enorme reto para la humanidad.

Pensar en organizaciones en un mundo desorganizado, en el marco de un caos formalizado por el avatar de los acontecimientos, en medio de una sucesión de crisis que no solo son económicas, sino que fundamentalmente también tocan esferas socio relacionales, afectivas, de valores, principios y de manifestaciones culturales que se debaten por defender identidades construidas en la senda de su historia y han sido legadas de generación en generación.

Las respuestas a todo lo anterior no son fáciles, lo único claro, es que cualquier forma organizativa que se presente, debe cumplir como mínimo dos condiciones: uno. Ser inclusivas y dos. Ser participativas. Estas pues, son dos condiciones necesarias aunque no suficientes, para que los individuos se sientan parte de, respetados, reconocidos y en plena posibilidad de actuar, aportar, crear, recrear, innovar, proponer, disponer y por tanto ser parte de los nuevos referentes organizativos; es por lo anterior que se pondría pensar en organizaciones con configuraciones dialógicas.

Se habla entonces de organizaciones en recursividad, como aquellas con amplias posibilidades de tener eso, recursividad, es decir flexibles e integradoras, que permiten la innovación y creatividad como su base de acción.

Las organizaciones en una nueva perspectiva

La propuesta es simple, y se concreta en lograr retomar la configuración de intereses participativos e interactuantes en un dialogo permanente de retroalimentación y pro actividad, entre los actores partícipes de la organización en relacionalidad con todos sus *stakeholders* tanto próximos como remotos.

En este sentido resulta muy valioso pensar las organizaciones desde el planteamiento de Morín (1990) en el anti- Método. Este autor destaca tres principios: 1. Principio dialógico; 2.Principio de recursión organizativa; 3. Principio Holo gramático.

El “Principio Dialógico: Unir nociones antagónicas para concebir los procesos organizadores y creadores en el mundo complejo de la vida y la historia humana” (Morín, 1990, p.37) En el cual, lo dialógico se refiere a entender y asumir la contradicción como parte de un todo en permanente dis-

cusión y la consolidación del y lo contrario, como parte del sistema organizativo; es decir que se piensa la organización en constante construcción interactiva con opiniones y posturas diversas, diferentes pero que pueden ser vitales a la hora de abordar problemas y la propia realidad.

Lo antagónico no se puede ni debe asumir como algo malo, ni tampoco es necesario eliminarlo; por el contrario, es importante pensar la contradicción como una oportunidad para avanzar y por ello es que lo antagónico debe ser unido como parte de una totalidad junta pero diversa y a su vez integrada.

El “Principio de Recursión Organizativa (o Recursividad) Es más que el principio de retroacción (noción de regulación), al añadirle las nociones de producción y auto-organización. Una curva generadora en la cual los productos y los efectos son ellos mismos productores y causantes de lo que los produce.” (Morín, 1990, p.37) Hace la invitación a entender que las organizaciones están en constante transformación, sus procesos, productos, servicios, líneas de administrativas y de dirección son la base y los primeros en el cambio, ello garantiza las interacciones inter, intra y contextuales.

Éstas intencionadas son las que a su paso van generado nuevas posibilidades de proyección, desarrollo y profundas transformaciones o, pueden tener efectos contrarios, estancamientos tanto en lo organizativo, económico, político y por supuesto en lo filosófico. La recursividad organizativa plantea la importancia de romper la causalidad lineal, es decir que las organizaciones no son solo producto de una relación causa- efecto lineal; sino que sus interacciones organizacionales son complejas, múltiples, variadas e integradoras

El “Principio Holo gramático refrenda la paradoja de ciertos sistemas donde no sólo la parte está en el todo sino que el todo está en la parte.” (Morín, 1990, p.37) Llama la atención en cuanto a entender la organización como totalidad, como el todo con su cultura, directrices, parámetros, normas, valores y todo tejido por el sistema comunicacional, sin perder el valor de cada parte, área, función, rol y actor.

Ahora bien, referenciamos la organización desde el punto de vista de la complejidad, en donde es posible encontrar un todo, en donde se identifica que cada parte, cada aspecto, cada individuo, cada integrante es importante, sin embargo la esencia es alcanzar el engranaje de todos, tanto de cada individuo, como del conjunto de los personas que conforman la organización. Se trabaja por hallar sus propias metas y a su vez aporta para lograr las de todos en su conjunto, es decir ser sinérgicos.

Cuando en los procesos organizativos se logra sinergia, se garantiza avanzar como un todo organizativo actuando en conjunto en el que se integran: los esfuerzos, la disposición, los intereses individuales y comunes tanto los personales como el de las organizaciones, pero igual se potencializa en la contradicción.

Es claro que las redes son articuladoras de realidades, de referentes y por ende son nuevas expresiones de organización y comunicación humana sinérgica y por tal razón, es necesario pensar las alternativas de solución desde las particularidades organizacionales en el contexto de lo global. Desde lo multidimensional, multivariado, multiconceptual en el propio contexto de las organizaciones.

La sinergia es el primer y fundamental fenómeno que posibilita resolver las contradicciones antagónicas; siendo entonces por medio del cual y desde el paradigma de la complejidad, que se logre un mayor nivel de cobertura de la totalidad de aspectos significativos y resulta esencial para abordar las nuevas y complejas realidades. Es por ello que en los procesos organizacionales es necesaria una observación desde diferentes ángulos, diversas disciplinas y enfoques, para tratar de comprenderlos, analizarlos y generar ideas con el fin de que los temas trasciendan desde y a sus propias realidades con un abordaje multidisciplinar. “La investigación multidisciplinaria permite la articulación y la comprensión de fenómenos antes desarticulados por las estructuras académicas. La interacción del conocimiento se ha hecho presente en el ámbito del diseño mediante su concepción como una actividad multidisciplinaria” (Fragoso, 2008, p.57)

Lo multidisciplinar entendido como un proceso integrador y articulador, que posibilita una mirada holística y complementaria hacia las particularidades de las organizaciones, en sociedad y de mundo. Una nueva realidad que en su conjunto le demanda satisfacer necesidades sociales, económicas, filosóficas, políticas, ecológicas entre otras muchas; en la significancia de la complejidad global, actuando en red y como red.

Para culminar; es importante enfatizar en la necesidad imperiosa de gestar un gran debate; tanto teórico, como práctico en la organización de los colectivos humanos. Es más, siendo un poco pretenciosos podríamos incluso cuestionarnos sobre las formas que hoy tienen los estados modernos, sus políticas públicas para promover las organizaciones y en especial en las crisis de poder y de gobernabilidad que hoy tienen muchos países, empresas y la sociedad en general.

Conclusiones

Las organizaciones en crisis, se agravan, con la incapacidad de la dirección de comprender la multiplicidad de problemas que se integran e interconectan entre sí. Entender esa multiplicidad de problemas como parte de todas las organizaciones, sin pretender abordarlos linealmente sino, visualizarlos desde los diversos factores que intervienen en su propio contexto, con su propia complejidad, es parte de la solución.

Ahora bien, buscar la asertividad en la solución de los problemas no es fácil, en especial si el peso de las estructuras solo posibilita atenciones parciales, con conocimientos segmentados desde cada orilla de la disciplina que lo atiende; es por ello que, surge como necesidad organizacional repensar, reinventar las organizaciones con respecto a las nuevas esencia de las realidades humanas, con un abordaje multidisciplinar e incluso transdisciplinar. Es decir que en el seno de las organizaciones modernas se configura un nuevo reto; ser capaz de entenderse y abordarse desde una concepción multidimensional.

Reinventar la organización no significa armar un nuevo esquema organizativo; sino que pasa por resignificar el nuevo tejido de las relaciones e interacciones que subyacen y crecen en su interior, (entre y con sus diversos actores humanos) aunque unos son internos y otros externos, en algún momento se encuentran y se conjugan en las fronteras invisibles de la entidad; pues los conceptos e imaginarios de sociedad, humanidad, responsabilidad, productividad y hasta de cooperación han ido cambiando y muy probablemente; la comunicación, los intereses y expectativas entre dirigentes, dirigidos y sociedad, este entrecortada y distanciada, lo que muy seguramente no posibilita una comprensión mutua y mucho menos una proyección armónica y coherente del proyecto de organización, de vida, de anhelos y de perspectiva de los seres humanos.

A propósito de lo anterior, surge una cuestión para la reflexión, en referencia con necesidades de expresión, participación, acción, integración, aporte, reconocimiento y de capacidades decisionales. ¿Será que la forma organizativa de la sociedad actual, está siendo rebasada por el contenido de las nuevas necesidades humanas?

REFERENCIAS

- Feenberg, A. (2010) *Página 12*. Disponible en: <http://www.pagina12.com.ar/diario/dialogos/index-2010-01-04.html>
- Bunge, M. (1969). *La investigación científica*. Barcelona: Ariel.
- Castell, M. (2000). Globalización, sociedad y política en la era de la información. *Pensando la Complejidad*, 44, 33-36.
- Cervantes, M. (2005). *Don Quijote de la Mancha. Edición IV Centenario*. México: Santillana.
- Delgado, C. (2010). Diálogo de saberes para una reforma de la enseñanza y el pensamiento: Morín, Potter, Freire. *Estudios*, 93, 23-44.
- (2011). *Hacia un nuevo saber. La bioética en la revolución contemporánea del saber*. La Habana, Cuba: Acuario.
- Fragoso, O. (2008). El Diseño como actividad Multidisciplinaria. *Revista del Centro de Investigación Universidad La Salle*, 57.
- González López, I. (2012). *Cambios en el pensamiento ético contemporáneo*. La Habana, Cuba: Universidad de la Habana.
- Hacking, I. (1995). *La domesticación del azar*. Barcelona, España: Gedisa.
- Morin, E. (1980). *Ciencia con conciencia*. México: Multidiversidad Mundo Real.
- (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. París, Francia: ESPF Editeur.
- (2011). *La vía. Para el futuro de la humanidad*. Bogotá, Colombia: Editorial Paidós.
- Pardo Martínez, L.P. (2010). *La función de la universidad en las sociedades del conocimiento*. Bogotá, Colombia: Editorial UCC.
- (2011). *Sociedad del conocimiento y formación de masa crítica. Un nuevo reto para la universidad*. Bogotá, Colombia: Educ.
- Pardo Martínez, L. P. y Arteaga Urquijo, P. (2001). *Gestión social del talento humano*. Buenos Aires, Argentina: Lumen.
- Prigogine, Atlan, Von Foerster, Von Neumann. (1996). The construction of complex anthropology: Stages and method. *Revista de antropología*, 10, p. 12.
- Sagan, C. (1980). *The Dragons of Eden: Speculations on the Evolution of Human Intelligence*. EUA: Random House.
- Thomas, S., Batemany, S. y Nell, A. (1999). *Administración, una ventaja competitiva*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Vilar, S. (1997) *La nueva racionalidad, comprender la complejidad con métodos transdisciplinarios*. Madrid, España: Kairós.

SOBRE LAS AUTORAS

Luz Patricia Pardo Martínez: Doctora en investigación Histórica; Magíster en Planeación Socio-Económica; Master en Estudios Avanzados en Teoría del Conocimiento de la Educación Comparada; Trabajadora social. Profesora invitada de la Universidad Castilla La Mancha, (España) y Universidad Católica de Guayaquil (Ecuador). Profesora titular de la Maestría en Gestión de las Organizaciones de la Universidad Cooperativa de Colombia e investigadora del programa de Administración de Empresas de la misma universidad. Directora del grupo de investigación Arte solidario, clasificado en Colciencias categoría D. Asesora y consultora en temas de gestión social, bienestar social, desarrollo humano, medio ambiente organizacional y procesos de investigación social. Autora y co-autora de 15 artículos y 9 libros relativos a su dominio disciplinar y producto de investigaciones.

María Victoria Huertas de Mora: Magíster en Contabilidad y Auditoría de Gestión; Especialista en Alta Gerencia y Economía Solidaria; Economista y Administradora de Empresas. Trainer of trainers My Coop CILO/OIT reconocida por la Organización Internacional del Trabajo. Consultora y facilitadora en diálogo de gestiones para el Centro de Formación Empresarial, Fundación Mario Santo Domingo, Acción Internacional y Cámara de Comercio de Bogotá. Investigadora en temas sociales y de economía social aplicada reconocida nacional e internacionalmente. Profesora titular de la Maestría en Gestión de las Organizaciones de la Universidad Cooperativa de Colombia e investigadora del programa de Administración de Empresas de la misma universidad. Miembro del grupo de investigación Arte solidario, clasificado en Colciencias categoría D. avalado por dicha universidad. Autora y co-autora de innumerables artículos y libros relativos a su dominio polidisciplinar y producto de investigaciones.