
APROXIMACIÓN A LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA ANÁLOGO AL CULTURAL COMPLEJO

Torres S., María Gabriela

Profesora (contratada) y Promotor Cultural de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales (UNERG). Licenciada en Artes, Licenciada en Educación (UCV) y M. Sc. en Gerencia Administrativa (UNERG). Participante del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo, Núcleo "La Morita". Maracay-Venezuela.

E-mail: mgts4ever@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5884-5450>

Rangel, Marcelo A.

Doctorando en Ciencias Administrativas y Gerenciales en la Universidad de Carabobo, Núcleo "La Morita" Maracay-Venezuela. Gerente de Tecnología y Sistemas del Servicio de Administración Tributaria Municipal (SATRIM) de la Alcaldía del Municipio Girardot de Maracay estado Aragua, Ingeniero en Informática mención "Cum Laude", UNERG-2008, Magister en Gerencia de las Tecnologías de Información y Comunicación, UNEFA-2015, Magister en Gerencia Administrativa Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales (UNERG) 2019.

E-mail: marcelounerg@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8710-7748>.

Recibido: 19-06-2021

Revisado: 21-07-2021

Aceptado: 01-09-2021

RESUMEN

Teóricamente el fenómeno organizativo ha sido explicado a través de alegorías mecánicas, biológicas y sistémicas. Entre dichas analogías nos inclinamos por comprenderlo desde la mirada sistemática de lo cultural. El propósito principal del artículo es aproximarse a una noción de "organización", desde la perspectiva crítica propia de los Estudios Organizacionales, contemplada desde una óptica alterna a la tradicional imagen de organización como sistema análogo al cultural, basado en una revisión documental, el presente deviene en un recorrido por los principales enfoques administrativos que orientan la noción moderna de organización, seguido de su comprensión como espacio multidimensional, heterogéneo, ambiguo y complejo; a través del cual se reconocen los principales términos que integran su axioma, de cuyos significados emerge la representación aquí presentada del fenómeno organizativo como sistema cultural análogo al complejo moriniano.

Palabras clave: Estudios Organizacionales, organización, cultura y sistema complejo.

APPROACH TO THE ORGANIZATION AS AN ANALOGUE SYSTEM TO THE CULTURAL COMPLEX

ABSTRACT

Theoretically, the organizational phenomenon has been explained through mechanical, biological and systemic allegories. Among these analogies we are inclined to understand it from the systematic view of the cultural. The main purpose of the article is to approach a notion of "organization", from the critical perspective of Organizational Studies, seen from an alternative perspective to the traditional image of organization as an analogous to the cultural system, based on a documentary review, the present It becomes a journey through the main administrative approaches that guide the modern notion of organization, followed by its understanding as a multidimensional, heterogeneous, ambiguous and complex space; Through which the main terms that make up its axiom are recognized, from whose meanings the representation presented here of the organizational phenomenon as a cultural system analogous to the Morinian complex emerges.

Keywords: *Organizational Studies, organization, culture and complex system.*

1. INTRODUCCIÓN

Orientada por una opción que enfatiza la abstracción crítica, con matices de complejidad, o viceversa, la presente es una reflexión abierta dada a través de una argumentación dialógica, basada en una revisión documental, con el objeto de aproximarse a la noción del fenómeno organizativo como sistema análogo al cultural complejo moriniano.

En razón a ello, abordaremos los andares semánticos del término “organización” considerando al tradicional enfoque clásico como un monóculo mecánico-racionalista, en el que prima el prisma de la efectividad/productividad de la organización, el cual, si bien considera, según el enfoque administrativo desde el cual se aborde, elementos psicológicos y sociológicos como relevantes, esto es al desempeño de la organización.

De igual forma, se le otorga la alegoría de óptica caleidoscópica a la perspectiva crítica propia de los Estudios Organizacionales, a través de la cual podemos apreciar infinidad de formas y colores que conforman la imagen de la organización según la perspectiva (paradigma-enfoque-método) que orienta al sujeto investigador, como del grado de disposición (teorías) y números de espejos (disciplinas) contenidos en él.

De esta forma, en ánimos de trazar más que términos seriados, se inclina por contemplar el catálogo de estas orientaciones teóricas que han influenciado su conceptualización como un discurso supeditado a categorizaciones y contrastaciones, a partir de las cuales se pretende representar una aproximación interpretativa de la noción que denote su magnitud y complejidad. Para ello, pasaremos por el trazado de los modos de pensar a la organización como “imágenes”, planteados por Morgan (1990) en: Imágenes de la organización, entre las cuales se reconoce su analogía al sistema cultural, esto desde una postura clásica. De allí, se abordarán los criterios que orientan el campo de los Estudios Organizacionales, en el que se fundamenta la presente reflexión (abierta),

con la intención de aproximarse a una noción del fenómeno organizativo desde otra mirada, de lo cultural ajena a la tradicional, la compleja moriniana, que le reconoce como fenómeno viviente, incompleto e inacabado, animado por una tensión permanente que reúne orden, desorden y organización y que integra el uno y lo diverso de manera complementaria y antagonista, lejos de una mirada totalizante y cargada de certezas.

Es preciso esclarecer que no es la intención de los autores dirimir controversias ni develar interrogantes, en cambio, a riesgo, es posible que en cambio surjan nuevas controversias e incógnitas.

2. Del Fenómeno Organizativo según su prisma

2.1 Del monóculo mecánico-racionalista

El abordaje del fenómeno organizativo, se encuentra orientado generalmente por una óptica monocular, esencialmente técnico-mecanicista que, de alguna forma lo simplifica, determina o reduce a términos de efectividad/productividad, desde la aparición de los enfoques que se reconocen como clásicos de la administración: científico (Taylor y Gilbreth), funcional (con Fayol, Mooney y Urwick) y burocrático (Weber). De esta forma, se ha visto tradicionalmente percibida como máquina que trabaja de forma rutinaria, eficiente, exacta y predecible (Morgan, 1990), definida o determinada como unidad, conglomerado, agrupación o conjunto social concreto y funcional, deliberadamente engranado para alcanzar fines específicos (Barba, 2013).

En este sentido, en la noción clásica de organización reconocemos categorías relativas a la “mecanización”, “racionalidad”, “técnica”, “proceso”, “objetivos”, “tareas”, “fines” “efectividad”, “poder”, “fuerza laboral” entre otras.

Con la aparición del enfoque humanista, se enfatizan otros aspectos, psicológicos y sociológicos, inherentes al ahora ser-individuo-actor-fuerza laboral de la

organización, con autores como Mayo, Maslow, Mc Gregor, entre otros. Estos aspectos dejan ver una inclinación hacia lo antropocéntrico, orientación desde la cual emergen categorías tales como “actores,” “relaciones,” “necesidades” y “motivación,” entre otras, como “cooperación” u “participación,” que se integran con el planteamiento de la teoría de los sistemas participativos (Barnard, 1938), que sustituye la concepción de las organizaciones basados en diseños propios de la ingeniería.

Con la incorporación de la categoría “ambiente” (físico) como factor determinante del éxito del proceso administrativo aparece la noción de organización como “sistema abierto” con Bertalanffy, Katz y Rosenzweig, que trasciende la idea reduccionista de que el todo (sistema) no es más que la suma de sus partes. Sin embargo, se basa en la aplicación de técnicas centradas en la “optimización de decisiones” para la minimización de costos y la maximización de los beneficios que con la Teoría del Comportamiento (March & Simon) enfatizan la “intuición” y la “experiencia” como elementos decisivos para su asertividad, ahora desde una perspectiva de lo “programable” y “útil”.

En este sentido, la Teoría Política (Selzckni, Pfeffer, Croazier) reconoce que las organizaciones son fuentes constantes de “intereses de grupos” que, aún en permanente “conflicto,” pueden resultar “funcionales” y “positivas.” En esta corriente también se reconocen categorías relativas al “control” de “recursos,” como a la “legitimidad” del “contexto” (ambiente) pero también a la “incertidumbre”.

Con la Teoría del Desarrollo Organizacional (Lewin, Mc Gregor) surge un intento por aplicar las teorías del comportamiento al conocimiento gerencial, siéndole propias las categorías del “compromiso” de la “dirección” para el “éxito” de la organización en términos de “mejoramiento” individual e interpersonal de los agentes que integran la organización.

Con la aparición de la Teoría de la Contingencia o Situacional (Burns, Slater, Woodward & Child), que cabe destacar influencia el surgimiento del campo de los Estudios Organizacionales, se rompe con

la corriente universalista, aunque la óptica del “éxito” se mantiene, ahora reconociendo que “la mejor forma de hacer” requiere de entender lo “particular” de cada organización, siéndole propias también las categorías “naturaleza,” y “entorno” desde un enfoque más amplio que considera el “ambiente interno” y “externo” de la organización, así como cualidades relacionadas con la “flexibilidad” y la “autonomía,” por mencionar las principales; postulados a partir de las cuales emergen corrientes orientadas hacia los estudios de la población (Hannan & Freeman), la Teoría Institucional (Di Maggio, Powell, Meyer & Rowan), la Teoría de la Auto-criticabilidad Organizada (Maturana & Varela), la Teoría de los Sistemas Complejos Adaptativos (Kauffman) entre otras, de las que emanan categorías relativas a la “adaptación,” “evolución” y “autopoiesis” organizativa, denotando su capacidad de “transformación” y de “cambio,” aunada a su condición “histórica” y “social”.

Cada una de las categorías reseñadas anteriormente, se ven integradas en la imagen de la organización como fenómeno cultural, que varía según el estado de desarrollo de la sociedad (Morgan, 1990). En este sentido, la organización se concibe como un fenómeno activo y vivo a través del cual los individuos que la integran crean y recrean la organización según su contexto, complementando las categorías relativas a lo particular, sumado al adjetivo “colectivo,” en tanto tiene sus propios “patrones” o “modelos” compartidos, divididos o integrados y soportados por varias normas operativas (o rituales) que ejercen una influencia decisiva en su eficiencia.

A partir de esta percepción, se comienza a observar el funcionamiento cotidiano de la organización adoptando un aire antropológico, donde se identifican los aspectos relativos a las formas de interacción entre los individuos, los lenguajes que emplean, que evidencian sus valores cooperativos y fundamentan sus modelos de gestión, los cuales se encuentran asociados a su “identidad” como organización, de allí las nociones de “cultura organizacional” o “cultura corporativa” concebida como “realidad organizacional,” entre las cuales

emergen nuevas categorías relativas al “liderazgo” y “autonomía,” derivadas de cómo se construye la vida en la organización.

En este sentido, si bien la mayor fuerza de la metáfora de lo cultural reside en el hecho de que dirige la atención al significado simbólico, e incluso mágico, de la organización, continúa siendo contemplada desde una óptica mecánica, racional y universal.

2.2. Del caleidoscopio de los Estudios Organizacionales

El fenómeno organizativo comprende dimensiones que no se adecuan a los preceptos canónicos de la administración antes mencionados y, en un intento por abordarlos emergen los Estudios Organizacionales, acompañados de adjetivos como “novedosos,” “jóvenes,” “en construcción” e “inacabados” (Barba, 2013; González, 2013; Name, 2004; Medina, 2007; Pérez y Guzmán, 2015).

Los Estudios Organizacionales sostienen como supuesto fundamental que el abordaje al fenómeno organizativo por parte de la administración en sus actividades académicas, investigativas y prácticas, ha sido parcial, favoreciendo así a algunos grupos a expensas de otros, y reproduciendo los intereses y los valores socio-culturales dominantes en las organizaciones, lo que ha impedido la emancipación de los individuos (Alvesson y Willmott, 2003). En este sentido, emerge como contraparte crítica de la Administración, considerado como un campo de estudio o de conocimiento, en tanto las técnicas utilizadas para la recolección y análisis de la información posean el rigor científico pertinente, resultado de la inserción de diversas disciplinas, principalmente la sociología, psicología y la antropología, en el estudio de aquellos elementos de la organización que no son perceptibles a través de la observación humana ni abordables por medio de métodos esencialmente estadísticos, suscitando así incógnitas orientadas a su comprensión y, en consecuencia, propósitos conducentes a su explicación (Name, 2004; Medina, 2007; Barba, 2013; González, 2013; Pérez Guzmán, 2015).

Para actuar frente a este supuesto, el campo de estudio precisó de un enfoque (filosófico-metodológico) que trascendiese a la tradicional óptica empírica que busca “la mejor forma de hacer las cosas” con la intención de “obtener mejores resultados,” inclinándole entonces por una visión crítico-reflexiva que, más allá de limitarse a observar las relaciones causales, procura develar los aspectos dinámicos de la organización. De esta forma, el campo de estudio deserta de un enfoque centrado en la universalidad del método, para asentarse en uno que enfatiza lo particular y específico del camino del conocimiento de y en la organización. Esto, a partir de la interpretación de sus formas de organización tangibles e intangibles, así como de las acciones, medios y procedimientos que regulan su gestión; advirtiendo y denotando que estos elementos son producto de relaciones y procesos sociales contingentes (Barba, 2013), es decir, afirmando la existencia de una relación simbiótica entre las organización y los sujetos que la integran, en la cual dichos sujetos, a través de su interacción, construyen y modifican la realidad organizacional y social.

Desde esta perspectiva, la organización es entendida como conjunto social complejo, con matices de heterogeneidad anarquía, desorden y caos que, además, actúa como herramienta, instrumento, medio u objeto a la orden del individuo u individuos que participan directa o indirectamente en su entramado y devenir, indistintamente de la naturaleza u ámbito de acción que motive su existencia (Naranjo, 2016). En este sentido, la organización lejos de contemplarse como entidad social concreta (conscientemente erigida o no), con dimensiones y características particulares, modelos o estilos gerenciales (generalizables o no) entre otros, es vislumbrada como un espacio en el cual convergen diversos ¡múltiples! fenómenos sociales que, consecuentemente, exhortan la convergencia de múltiples ópticas para su abordaje, lo que sugiere y pretende una sincronía transdisciplinaria.

Cabe destacar, que dichas ópticas siempre se hallarán sujetas a los criterios propios de las disciplinas como a las orientaciones teórico-metodológicas del sujeto o de los

sujetos observadores-investigadores que decidan abordar-contemplar el fenómeno organizativo, lo que en la presente disertación se hace evidente. Por ello, desde esta perspectiva, se considera que a la organización comienza a percibirse desde una óptica caleidoscópica, siendo concebida esencialmente como:

(...) un espacio multidimensional donde se cruzan lógicas de acción distintas como, por ejemplo, la técnica, la económica, la política, la cultural, la emotiva, en la cual intervienen múltiples actores con intereses propios que hacen del conflicto y del poder ingredientes básicos de su funcionamiento; construida sobre diversas estructuras y representando múltiples proyectos difícilmente dissociables del resto de las demás construcciones sociales que conforman la vida cotidiana” (Barba, 2013, p. 147).

De esta forma, se concibe la organización como “conjunto” o “realidad” social “ambigua”, “compleja”, “heterogénea”, “anárquica”, pero también de “consciente”, “coordinada” y “ordenada”, adjetivos (categorías) considerados como necesarias e indispensables para su sobrevivencia. De allí que es necesario presentar una aproximación, en tanto término, concepto o noción inacabada, integrada por una serie de categorías cargadas de rasgos (códigos) e interrelaciones (patrones) que actúan como los elementos integradores del sistema (cultural) organizativo; y así, desde esta óptica, comprender el complejo y paradójico carácter de la vida organizacional, a partir de lo cual intuimos seremos capaces de vislumbrar, diseñar y gestionar organizaciones de un modo que no había sido pensado antes.

En este sentido, mientras para la perspectiva monocular la cultura es una característica que tienen las organizaciones, una variable existente en ellas y que puede observarse, medirse y relacionarse con otras variables, desde un enfoque centrado en los niveles más superficiales de los contenidos de la cultura organizacional, artefactos, ritos, y otros productos y manifestaciones

observables; desde la óptica caleidoscópica de los Estudios Organizacionales la organización es concebida como una construcción social constituida por un entramado cultural cargado símbolos y significados que son compartidos mediante la interacción, a través de la cual adquiere sentido y existencia (Hernández y Fernández, 2019). No obstante, para comprender la analogía de lo cultural, es relevante trazarla desde ambas perspectivas.

3. De la organización como sistema cultural

La comprensión de la analogía de lo cultural se encuentra íntimamente asociada a la noción de cultura a la que se hace referencia en términos administrativos. Con Shein, uno de los autores fundacionales de la noción de “cultura organizacional”, el término cultura se reconoce como dimensión específica e inconsciente de la vida organizacional, como instancia fundamental para la explicación de los procesos organizaciones, reservado para:

“El nivel más profundo de presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa, las cuales operan inconscientemente y definen en tanto que interpretación básica la visión que tiene la empresa de sí misma y de su entorno. Estas presunciones y creencias son respuestas que ha aprendido el grupo ante sus problemas de subsistencia en su medio externo, y ante sus problemas de integración interna. Se dan por supuestas porque repetidamente y adecuadamente llegan a resolver estos problemas” (Shein, 1988, p. 24).

De esta forma, la cultura ejerce efecto sobre la vida organizacional, en sus estrategias y productividad. Es así como esta interpretación de cultura, como uso normativo, puede entenderse como una lectura trivial de la noción de “cultura”, concibiendo la cultura organizacional como una dimensión específica para la gestión organizacional, en la cual surgen los procesos de liderazgo, de interacción grupal y de aprendizaje como recursos para

su desarrollo, en términos de una cultura evolutiva más que simbólica.

No obstante, es con autores como Smircich (1984), Ouchi y Wilkins (1985), Scott (1998), Rodríguez (1999) y Abravanel (1992) que se toman nociones propias de la antropología estructural-funcionalista y simbólica de autores como Claude Lévi-Strauss (1952) y Clifford Geertz (1973), respectivamente, quienes, entre otros como Schneider, Shalms, Turner, Douglas, Sperber e Izard, la conciben como un sistema organizado y coherente de contenidos (Lévi-Strauss, 1993) o de significados, ideas o códigos implícitos de ideación que conectan los conocimientos aparentes (Geertz, 2003) a través de los cuales es posible llegar a una imagen más exacta del hombre, y, en este sentido, “cultura” se refiere a una serie de mecanismos extra-genéticos (de control) que orientan la acción humana, noción a partir de lo cual las organizaciones son comprendidas tradicionalmente como representaciones sociales de una realidad compartida, de sistemas de significados compartidos o, más específicamente, como una especie de “aglutinador normativo que soporta a toda la organización” (Morgan, 1990, p. 122).

Con el enfoque crítico se entrecruzan políticas pragmáticas u radicales como posiciones teóricas post-modernas de lo cual han derivado una serie de perspectivas interpretativas, reflexivas y constructivistas que develan una organización ajena al determinismo racional para alcanzar el bienestar general, como producto de un proceso social que, en cierto orden, termina estableciéndose formalmente a través de ejercicios de poder (García, 2009), y, en este sentido, la búsqueda por comprender “la mejor forma de hacer las cosas” a través de la metáfora de la “representación social” pasa a la búsqueda por comprender “la forma de representación”.

Desde esta perspectiva, se establece una distinción teórica de la cultura como sistema independiente de formación de ideas. Con autores como Abravanel (1992), citado por Hernández (2012), la cultura es comprendida como un esquema cognitivo

y se le reconoce como mecanismo que permite a los individuos adaptarse a la vida en una sociedad dada, por la adquisición de características mentales (valores, normas, conocimientos y creencias) y de hábitos (Ibíd.). En este sentido, según Abravanel (1992), citado por Carlucci (2007), la organización es comprendida como una expresión funcional de los valores y mitos justificativos de la sociedad circundante, en otras palabras, como un sistema social que contempla metas precisas, dotado de un subsistema de valores que presupone su aceptación, justificando así la posición y rol social.

Así, para esta mirada cultural no resulta tan pertinente la discusión acerca de la legitimidad o no de los saberes de la administración y la gerencia, sino comprender cómo esos discursos, semánticas, propuestas y teorías se vinculan con las realidades organizacionales, según la disciplina desde la cual se aborde dicha realidad, en donde las categorías que han integrado las nociones de organización antes mencionadas y los postulados de las teorías administrativas y organizaciones mencionados, sean reconocidas como criterios significativos para la comprensión las organizaciones contemporáneas.

Así, alrededor de la comprensión de lo que se ha denominado “cultura organizacional” se han producido una variedad de teorías y enfoques que expresan una pluralidad de referentes en las dimensiones del concepto que han causado ambigüedades terminológicas y confusiones, debido a la diversidad de situaciones que se estudian y los métodos empleados para abordarlas. Lo cultural, ha sido entendido así como un sistema de ideas (Vázquez, 2016; Abravanel, 1992) o como una visión de mundo llena de redes de significados (Schultz y Hatch, 1996), a partir de lo cual se cuestionan los supuestos y las implicancias de las teorías propuestas por la ciencia de la administración, donde la cultura no se define como una propiedad compartida, consensuada y coherente de las organizaciones, sino como un sistema ambiguo y repleto de contradicciones asociado al poder, las relaciones sociales, lo implícito y lo contextual, pero también a lo

“simbólico” inherente a ello, a partir de lo cual se puede reconocer que la metáfora no sólo radica en considerar a la organización como cultura, sino que se encuentra también en la idea misma de cultura que ésta transmite (Alvesson y Willmott, 2003).

Es así como, en la búsqueda de un sentido que unifique las diferentes concepciones aceptadas de la cultura y que las englobe, nos adherimos a la visión moriniana y la proponemos como mirada alterna a la tradicionalmente abordada en la literatura consultada.

4. Del Sistema Cultural Complejo

Morín (1990) articula en su obra lo físico, lo biológico y lo cultural, en una invitación por comprender la realidad, su magnitud y complejidad, entendiendo que “es complejo aquello que no puede resumirse en una palabra maestra, aquello que no puede retraerse a una ley, aquello que no puede resumirse en una idea simple” (Morín, 1990, p. 15). Es por ello que, en esta ocasión, se abstrae la noción de cultura moriniana con la intención de aproximarse a la comprensión de la organización representada desde la mirada de lo cultural, como vehículo de la Teoría de la Información, la cibernética, la Teoría de los Sistemas y la noción de auto-organización.

En este sentido, la noción de lo cultural se trata más que de un modelo que le plantea como sistema que posee un sentido bio-antropo-etno-sociológico. Asimismo, su carácter sistemático (abierto), como unidad compleja, que no se recude a la suma de sus partes constitutivas. Biológico, en tanto realidad portadora de un misterio vital inexpresable (auto-organizada), cuya existencia y estructura depende de una alimentación material-energética y organizativo-informacional. Antropológico, según el cual se opone a la naturaleza y engloba todo lo que no indica comportamiento innato, que se confunde con lo que es propiamente humano, es decir, todo lo que está provisto de significación, comenzado por el lenguaje. Etnográfico, en el que se opone a lo tecnológico o mecánico, es decir, a creencias, ritos, normas, valores

vistos como modelos de comportamiento. Y sociológico, a partir del cual redime los retales no asimilables por las teorías económicas, demográficas, psicológicas, entre otros, que se expresan en saberes constituidos o socialmente aceptados como ciertos.

Así, lo cultural es comprendido, según Morín (1990), como “sistema que se hace comunicar, dialectizando, una experiencia existencial y un saber constituido, a través de códigos y patrones” (Martín, 1992, p. 28), un sistema “integrado” por una serie de elementos que a su vez actúan como “integradores”:

- Una zona oscura, nuclear, bio-antropo-cosmo-lógica, que representa el entorno, la visión de mundo, cosmogonía y cuanto de trascendentalmente inexplicable pudiera tener lo cultural.
- Un “saber existencial”, derivado de los modos y condiciones de vida de sus actores o agentes, así como de los modos de pensar, hablar, hacer, sentir cotidianos de estos, no exentos de matices genéticos e instintivos.
- Un “saber constituido” o sistematización del saber vivido a través de la experiencia individual o social que, según los procesos civilizatorios expansivos, se conforma en conexión con el saber (stock) universal, a partir de lo cual se habla en términos de lo cultural y no de “la cultura”.
- “Códigos” o nomenclaturas relativas al lenguaje articulado como a los signos y símbolos extralingüísticos.
- Y, “patrones” o modos de organización y canalización de las relaciones prácticas (tangibles u observables) e imaginarias (intangibles pero perceptibles a través de la intuición) que comportan valores.

Lo anterior implica concebir desde un nuevo modo de conocer, y por ende, de aprehender, tanto a individuos como a sociedades, permitiendo igualmente vislumbrar la existencia, rasgos e interrelaciones de distintos sub-sistemas, como el organizativo, donde las fibras no están dispuestas al

azar, sino tejidas en función de un canvas, de una unidad sintética en la que cada parte contribuye al conjunto, a partir de las cuales es perceptible u cognoscible, pero no simplificable, es decir, no abordable en su totalidad.

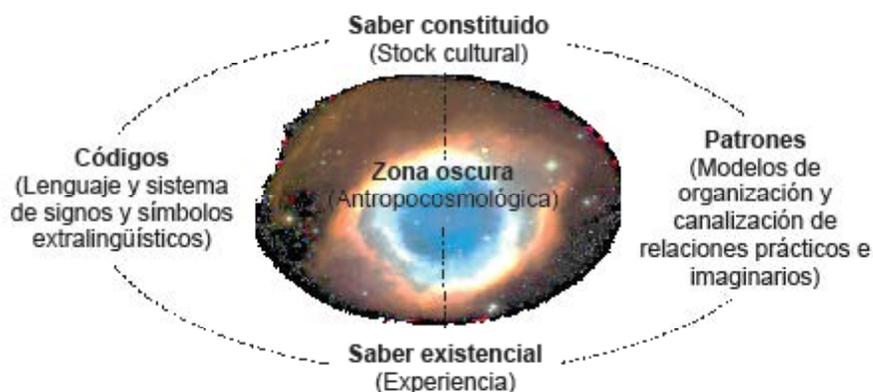
En este sentido, lo cultural se libera de su sentido banal para reunir en sí orden, desorden y organización y, en el seno de su integración, lo uno y lo diverso converge de manera complementaria y antagonista, en interacción y constelación.

5. REFLEXIONES FINALES: DE LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA CULTURAL COMPLEJO

“Si la complejidad no es la clave del mundo, sino un desafío a afrontar, el pensamiento complejo no es aquel que evita o suprime, sino aquel que ayuda a revelarlo e incluso, tal vez, a superarlo” (Morín, 1990, p. 24).

“Organización” es una palabra trampa, compleja, polisémica que posee centenares de conceptualizaciones diferentes ¡rivalés!, que no advierten su magnitud y complejidad. En razón a ello, el fenómeno organizativo es aquí representado como un sistema complejo (ver figura 1), constituido, operado y transformado por los actores que en él participan, activa o pasivamente, en el que interactúan, contrastan y convergen multiplicidad de elementos, factores, dimensiones y lógicas de carácter bio-psico-socio-político e histórico-cultural, perceptibles y aprehensibles mediante la observación y/o la reflexión humana, es decir, que ha de poder ser abordadas desde cualquier disciplina o campo de estudio, sincrónicamente o no, capaz de aprehenderla (mas no sintetizarla) consciente de su magnitud y complejidad. Lo anterior, basado a la representación gráfica del sistema cultural complejo moriniano de Martín (1992).

Figura 1. La organización como sistema cultural complejo



Fuente: <https://doi.org/10.24437/2443-4418.2021.17.118-128>

De esta forma, no se concibe a la organización como un sistema complejo (bio-antropo-psico-socio-político-histórico-cultural) que se hace comunicar los saberes existenciales que emergen en ella en saberes constituidos, conscientes o no, a través de códigos y patrones; y, en tanto sistema complejo, es posible percibir sus elementos configuradores-integradores que comprende “códigos” relativos al lenguaje articulado o no que impregnan los modos de organización y canalización de las relaciones traducidas en prácticas o patrones (normadas

o no, tangibles o no), que denotan los saberes existenciales (modos y condiciones de vida de sus actores) constituidos en saberes socialmente reconocidos (que conscientemente o no se traducen en acciones), a partir de los cuales se puede contemplar (mas no aprehender en su totalidad) la zona oscura, nuclear bio-antropo-cosmo-lógica que representa el entorno, su visión, origen y cuánto de incierta e inacabada tiene, lo que denota la particularidad-generalidad de sí, que no puede ser abordada, explicada o comprendida en su totalidad, aún desde múltiples perspectivas o disciplinas, trabajando de manera sincrónica, porque aun pretendiendo incluso un abordaje transdisciplinario solo podremos acercarnos a una representación de ella.

En este sentido, es la zona oscura la que inspira el estudio de la organización, es el núcleo del fenómeno organizativo, concebido como aquello que está “más allá” de nuestro nivel de articulación lingüística, es la zona de lo inexpresable, de lo inescrutable, es decir, del enigma que es y que constituye al fenómeno, al cual, aunque podemos aproximarnos y comprenderlo, no es posible determinarlo, sintetizarlo u racionalizarlo.

Es así como, desde la perspectiva caleidoscópica, nos hemos aproximado a vislumbrar los elementos que integran entre sí al fenómeno organizativo, relacionados de forma dialógica, complementaria y antagonista a la vez, comprendiendo la dinámica que lo mantiene vivo, lo que implica reconocer en su abordaje su capacidad de conservación, deterioro como de transformación.

En definitiva, la noción de organización sólo se puede percibir inconclusa y cambiante, pues integra sin cesar lo nuevo a lo antiguo y viceversa. Así, comprenderla e interpretarla incluye interesarse no solo por los postulados clásicos de la administración, por los problemas clave que tratan las ciencias sociales, sino también por mil detalles que tejen la vida cotidiana. A tales razones, que no se agotan en lo antes dicho, se debe que se haya optado por representarla basándonos en esa perspectiva sistémica de lo cultural y donde puedan emerger incógnitas que impulsen otras miradas, en relación a cómo se constituye, opera y se transforma este sistema, cuáles factores le componen y cómo interactúan, entre otros cuestionamientos.

Finalmente, abordar la noción de “organización” ha requerido, y continuará requiriendo, de sentido crítico, desde la mirada de ese todo citado supra, el cual es, y siempre será, más, y al mismo tiempo menos, que la suma de las partes.

6. REFERENCIAS

- Alvesson, M y Willmott, H. (2003). *Studying management critically*. Londres, UK: Sage Publications Ltd.
- Barba, A. (julio-diciembre, 2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades [conferencia]. *Gestión y Estrategia*, 44 (2).139-151. <https://www.academia.edu/36584519>
- Carlucci, L. (2007). Diagnóstico de Cultura organizacional en el Centro de Higiene Mental “La Castellana” [tesis de especialización, Universidad Católica Andrés Bello]. Repositorio Institucional UN. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3778>
- García, C. (2009). La Cultura organizacional como una tecnología de control gerencial. Psicología del trabajo y de las organizaciones. Del libro *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación* por Aguilar, M y Rentería, E. Bogotá. Universidad Santo Tomás.

- Geertz, C. (2003). *La interpretación de las culturas*. (12va ed.). México DF: Gedisa S.A.
- Gonnet, J. (junio, 2012). Cultura, organizaciones y antropología. Una revisión crítica. *Revista de Antropología*, 21 (2).1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169030268008>
- González, D (2014). Los Estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>
- Hernández, C. (2012). La calidad y la excelencia ¿un problema de cultura y valores en las organizaciones? *Revista Ciencia Administrativa*, 1, 92-101. <http://www.uv.mx/iiesca/files/2013/04/11CA201201>
- Lévi-Strauss, C. (1993). *Raza y cultura*. Madrid, España: Cátedra.
- Martín, G. (1992). *Metódica y melódica de la animación cultural*. Caracas, Venezuela: Adafil.
- Medina, C (octubre-diciembre, 2007). ¿Qué son los estudios organizacionales? *Revista Universidad EAFIT*, 43 (148), 9-24. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21514802>
- Morgan, G. (1990). *Imágenes de la organización*. Madrid, España: Sage Publications Inc.
- Morín, E. (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. (Marcelo Patman, trad.). Barcelona, España: Gedisa.
- Name, A. (2004). *Los estudios organizacionales en América Latina. Prolegómenos de un campo de conocimiento*. Del libro *Los estudios organizacionales en México*. Cambio, poder, conocimiento e identidad compilado por Montañón-Hirope L. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Naranjo, M. (enero- julio, 2016). Estudios organizacionales y su posicionamiento en América Latina: acercamiento teórico-metodológico y desafíos latinoamericanos. *Summa Iuris*, 4 (1).74-91. <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/summauris/article/view/2083/1595>
- Pérez, A. y M. Guzmán (2015). Los estudios organizacionales como programa de investigación. *Cinta moebio*, 53, 104-123. <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/53/perez.html>
- Rivas, L. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Universalidad & Empresa*. 2009, 17, 11-32. http://urosario.edu.co/urosario_files/57/575586aa-4e66-467c-a0e7-5b3e25539cd1
- Schultz, M. y M. Hatch (1996). Living with Multiple paradigms: The Case of Paradigm Interplay in Organizational Culture Studies. *The Academy of Management Review*, 21(2), 529-557. <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9605060221>
- Vázquez, O (enero-junio, 2016). La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa-simbólica. *Entramado*, 12(1), 66-60. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v12n1/v12n1a06>