

Hacia una Teoría de los modelos organizativos transcomplejos como aspiración socio-eco-planetaria

Gil Otaiza, Ricardo*
y Toba Igualada, Consuelo**

Recibido: 22/10/2008 • Revisado: 05/11/2008
Aceptado: 13/12/2008

Resumen >>

Las organizaciones han estado ancladas a la concepción newtoniana-cartesiana del mundo: sus estructuras y el pensamiento de quienes las conforman han buscado sólo dar respuesta a los objetivos organizacionales desde el ángulo de lo establecido, sin preguntarse qué habrá más allá de esa línea divisoria de un mundo empresarial que se ha hecho endogámico, egoísta y filosóficamente inaceptable; en ese proceso se ha ido perdiendo la necesidad de establecer entre sus miembros y la comunidad una relación dialógica, que anhele la bidireccionalidad, el enriquecimiento de su talento humano; que permita dar el salto cualitativo a mayores cimas de humanismo y de productividad empresarial; para ello es perentorio el establecimiento de la denominada *transcomplejidad*, que permita levantar las bases de organizaciones efectivas, sólidas, proactivas y pertinentes; es por ello que para alcanzar la meta se planteó una investigación cualitativa, bajo la modalidad teórico-hermenéutica, que sirvió de base para la reflexión filosófica, epistemológica y para la interpretación de los fenómenos estudiados, de ello resultó la *Teoría de los modelos organizativos transcomplejos como aspiración socio-eco-planetaria*, que podría abrir la posibilidad de nuevos espacios para la reflexión y la comprensión del hecho organizacional, así como para el cambio paradigmático en el pensamiento del talento humano, porque sólo así se erigirá el ámbito ideal en donde lo humano no esté en discrepancia con lo meramente maquinal, sino que produzca la sinergia, la sumatoria exponencial de los esfuerzos, así como organizaciones verdaderamente interrelacionadas en la búsqueda del crecimiento compartido.

Palabras clave: modelos organizativos transcomplejos, hermenéutica, paradigma holístico-complejo, gerencia, cultura planetaria

Abstract >>

Towards a theory of organizational transcomplex models aspiration as socio-eco-global

Organizations have been anchored to the Newtonian-Cartesian concept of the world: its structure and the thoughts of those who make it up, only search for answers to the organizational objectives from the angle of the established. They do not ask what is beyond this dividing line of a business world that has become endogamous, selfish and philosophically unacceptable; this process has been losing the need to establish from among its members and the community a relation of dialogue that looks for bi-directionality, the enrichment of human talent that permits taking a qualitative jump over higher peaks of humanism and business productivity; for this reason, establishing the so called transcomplexity that permits raising the bases of effective, solid, proactive and pertinent organizations is imperative; to reach the goal, a qualitative research under the theoretical hermeneutic modality that serves as a base for philosophical and epistemological reflection, and for the interpretation of the studied phenomena was undertaken, from this, the Theory of Transcomplex Organizational Models as Socio-Eco-Planetary Aspiration resulted that will make possible the opening of new spaces for reflection and understanding of the organizational facts; it is hoped that transcomplexity opens new spaces for research, for the paradigmatic change in the thought of human talent because only this way an ideal environment can be raised where the human does not disagree with the merely mechanical, but produces the synergy, the exponential summation of all the effort, because only this way can truly interrelated organizations in search of shared growth be reached.

Key words: Transcomplex Organizational Models, hermeneutic, paradigmatic change

* Farmacéutico (ULA). Diplomado Internacional Plantas Medicinales de México (Chapingo, México). Magister en Educación Superior, Mención Docencia Universitaria (UFT). Magister en Gerencia Empresarial (UFT). Doctor en Educación, Mención Andragogía (UNIEDPA) y Doctor en Ciencias de la Educación (URBE). Postdoctorado en Gerencia en las Organizaciones (URBE, 2009).

** Farmacéutico (ULA). Magister en Gerencia Empresarial (UFT). Profesora de el Instituto Universitario de Tecnología "Dr. Cristóbal Mendoza", Núcleo Mérida. Profesora Instituto Universitario de Tecnología Antonio José de Sucre, Núcleo Mérida.

1. Introducción

Las organizaciones transcomplejas, a la luz del mundo multiétnico, polivalente e incierto, es la gerencia de lo diverso, es la búsqueda incansable de los elementos que hacen distintos a los seres, y hallar en ellos la unidad y la totalidad. Es mirar más allá de las partes constituyentes de un todo, para percibir la densa realidad de procesos que interaccionan, que se realimentan, y que como bucles van enlazando eslabones para constituirse en el todo; pero sin perder de vista su perentoria individualidad.

Encontrar un punto de equilibrio entre el desarrollo desmedido de la ciencia y la tecnología, y su impacto en la sociedad y en el planeta, sólo es posible bajo una mirada compleja, que sopesa sin temor la necesidad de mover —¡ya!— los fieles de una balanza que se ha inclinado ostensible y peligrosamente (en los años recientes) hacia lo meramente crematístico.

La conjunción casi perfecta de lo socio-eco-planetario, a través de una óptica de lo transcomplejo, se erige en un camino posible para la gerencia de un mundo que ha centrado su interés en la producción y en la productividad, como valores civilizatorios, dejando de lado la interconexión que debe darse entre todos los constituyentes de la vida (seres humanos, animales y plantas), para así alcanzar un desarrollo sustentable y creíble frente a las necesidades reales de la humanidad.

La formulación de una *Teoría*, no es en sí misma la tabla de salvación para un mundo agotado y en crisis. Podría ser —eso sí— un punto de reflexión (y de allí a la acción hay un solo paso cualitativo), una pausa en el

afán desarrollista de todos —y sus nefastas consecuencias planetarias— si es tomada como bandera para cerrar el hiato abierto entre los seres como civilización, y un planeta en clarísima y desconcertante emergencia.

En todo caso, la formulación teórica va más allá de la realidad previsible y acotable, y profundiza allí donde nacen los valores civilizatorios que le confieren forma y vida a la noción que se tiene de sociedad. Las actuaciones de las personas en su conjunto, dentro de cualquier contexto organizacional, deberán estar en correspondencia con la aspiración global de la libertad de conciencia, así como de la sustentabilidad y sostenibilidad del planeta.

La concordancia entre los aspectos humanos, organizacionales y planetarios, no constituye una utopía, sino una necesidad perentoria para mirar con optimismo el futuro, de cara a la incertidumbre global que acecha.

Si como lo dice la complejidad: “la parte está en el todo y el todo está en la parte” (Morin, 2003), la gerencia en medio del caos existente, para intentar asir la realidad, es tarea prioritaria en los venideros años. La gerencia se erige entonces en la herramienta que permite poner en contacto lo disjunto, armar el rompecabezas de los procesos, y así “definir” el rumbo inmediato.

Como lo plantean Morin, Ciurana y Motta (2003), “en la actualidad sólo es posible concebir la gobernabilidad de la humanidad planetaria dentro de un marco de indeterminación institucional e incertidumbre histórica” (p. 118); por lo tanto, las sociedades se encuentran navegando sin un norte definido, por lo que impregnar a la gerencia del desarrollo de un matiz complejo, podría ayudar en el

develamiento de un sinnúmero de incógnitas en las que subyacen las claves para el futuro como humanidad.

A pesar de la supuesta visión apocalíptica *moriniana*, que plantea sin ambages: “Estamos en la itinerancia. No estamos en camino sobre una ruta marcada, tampoco estamos teleguidados por la ley del progreso, no tenemos mesías ni salvación, caminamos en la noche y en la niebla” (Morin y Kern, 2006, p. 196), no se debería caer en la desesperanza, porque como ellos mismos lo expresan, “podemos disponer de voluntad y de coraje” (op. cit., p. 196).

El proceso gerencial como tal, se ha presentado (erróneamente) como la visión sesgada de piezas desperdigadas de un todo inasible, que se ignora, en un intento —desmedido, por cierto— de dar respuesta a la desazón del intelecto y a las eternas preguntas filosóficas. El sesgo ha traído como consecuencia inmediata, la no-retroacción de cada una de las fases del mal denominado desarrollo, dejándose de lado elementos fundantes que le impriman a la existencia visos de trascendencia.

El desarrollo portentoso de la tecnociencia en los últimos treinta años, ha sido el mayor en toda la historia de la humanidad. Sin embargo, se percibe un retroceso, una involución paulatina de todo aquello que acerca a una mayor comprensión de lo humano, como parte esencial del progreso *per se*. Las nuevas tecnologías, así como los grandes hallazgos científicos, no han sido puestos al servicio de las personas bajo una concepción integral, holística y compleja. Todo lo contrario: la disyunción de la totalidad de los procesos humanos —en un supuesto afán didáctico y de asimilación—, ha sido la causante de la no-comprensión, de la no-integración de las partes en el todo y del

todo en las partes; de allí el rumbo incierto —¿equivocado?— de la civilización.

Ahora bien, para que todo ello pueda ser posible y se dé comienzo a una era en la que las organizaciones se erijan en “cajas de resonancia” de una sociedad y de un planeta, en fase de transición cualitativa, y no imágenes especulares, se requiere la presencia de un gerente-líder para que impulse con fuerza esos cambios.

Por desgracia, el camino no es fácil. Mucho se ha andado sin mirar hacia los lados; es decir, con anteojeras. Es por ello que un Capra (2006) desalentado expresa: “Nuestros líderes no sólo son incapaces de percibir la interconexión de los distintos problemas sino que además se niegan a reconocer hasta qué punto lo que ellos llaman sus soluciones comprometen el futuro de generaciones venideras” (p. 26). ¡Y cómo se ha comprometido! Un mundo exhausto de “desarrollo” irracional enciende a cada instante sus luces rojas de emergencia frente al desvarío tecnocientífico. La ausencia de una visión gerencial compleja, ha perpetrado al planeta daños profundos, irreversibles (muchos de ellos), que ponen en riesgo evidente su capacidad de supervivencia.

Se aspira a una sociedad planetaria, cuyas diferencias internas queden supeditadas a los atisbos —ya un tanto silentes— de las características propias geopolíticas y culturales, que penetren sus raíces en lo más profundo de su tierra, pero que se yergan en el horizonte de un mundo infinito en posibilidades. Una sociedad local y a la vez universal, que avance sin cansancio hacia la denominada —por Morin, Ciurana y Motta, 2003—: *unitas multiplex*, es decir, la unidad sustentada en la diversidad humana, Gil (2005).

Una sociedad que busque el respeto de la pluralidad como punto de partida del bien común.

Lógicamente, para alcanzar tal ideal y tal meta se hace necesario contar con ciudadanos ganados a los cambios, a la permanente interrelación, a la aceptación tácita y explícita de la existencia de las corrientes del pensamiento, de las diferencias culturales, religiosas, políticas e intelectuales. Y que de la conjunción de esos hombres y mujeres, con una visión abierta del mundo, nazcan organizaciones que se erijan en verdaderos núcleos del crecimiento personal, organizacional y social.

La mayoría de las organizaciones han estado desde siempre ancladas a la concepción newtoniana-cartesiana-kantiana del mundo. Es decir, las estructuras y el pensamiento de quienes las han conformado buscaron sólo dar respuesta a los objetivos organizacionales desde el ángulo de lo establecido, sin preguntarse qué habrá más allá de esa línea divisoria de un mundo empresarial, que se ha hecho peligrosamente endogámico, perversamente egoísta y filosóficamente inaceptable.

En ese éxtasis —endogamia— de mirarse permanentemente el ombligo, se ha ido perdiendo la necesidad de establecer entre sus miembros y con la comunidad una relación dialógica, que busque la bidireccionalidad de sus procesos complejos, y el enriquecimiento de su talento humano; que permita dar el salto cualitativo a mayores cimas de humanismo y de productividad empresarial, sin afectación del entorno natural y planetario.

Si “La información es el alma de los sistemas; los mantiene orientados hacia sus objetivos” (Barroso, 2001), el gerente deberá hacer de

ella una herramienta en la consecución de los objetivos teleológicos de la organización. Catalizar los procesos desde el poder de la palabra y no desde la fuerza de lo punitivo, se transformará en el vínculo, en el vaso comunicante “empresa-entorno social”, lo que permitirá levantar las bases de una gerencia efectiva, sólida, proactiva y pertinente.

“El gerente gerencia la información —lo recuerda Barroso en la obra citada— y está atento a que la comunicación, o sea, todos esos procesos que vinculan las partes, sea efectiva”. Partiendo de esta importante premisa, se hace necesaria la búsqueda de mejores ámbitos organizacionales, en los que la cortedad de la visión y la no-realimentación de los entornos (empresarial, social, ecológico y planetario), sean transformados en amplios espectros de posibilidades y en la búsqueda permanente de la excelencia del “todo” organizacional, y de la felicidad del talento humano.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, y de los constructos dilucidados a lo largo de la presente investigación, se presenta la *Teoría de los Modelos organizativos transcomplejos como aspiración socio-eco-planetaria*, desde la perspectiva de un paradigma holístico-complejo, que podría erigirse en la necesaria apertura de nuevos espacios para la reflexión sobre el hecho organizacional, así como para la interpretación de los fenómenos estudiados sobre la égida del cambio paradigmático en ciernes.

2. Fundamentos filosóficos, epistemológicos y metodológicos

La Teoría de los modelos organizativos transcomplejos busca romper la cuadratura inscrita en el papel, en el proyecto, en el plan

de acción gerencial, para ir hacia la búsqueda sincera de todo aquello que armonice los ámbitos internos y externos, que establezca la multilateralidad, la pluridimensionalidad de los procesos comunicacionales, la apertura hacia los factores externos (idea sistémica abierta) a fin de dar cumplimiento a los objetivos de la empresa. *Los modelos organizativos transcomplejos* van más allá de las funciones administrativas tradicionales, para internarse en la densidad del entramado empresarial, social y planetario, en la búsqueda del necesario equilibrio que haga de los procesos dinámicas sostenibles y sustentables.

Ahora bien, que no se confunda:

Una teoría no es una verdad que encierra un conocimiento o unas ideas rígidas, inamovibles, incontrovertibles e irrefutables; todo lo contrario, constituye una postura abierta y racional frente a un fenómeno para entenderlo y asirlo con las herramientas del pensamiento y del método científico (Gil, 2007: 214-215).

La *teoría* como tal no pretende ser tomada como única verdad posible en torno a un fenómeno. Todo lo contrario: aspira a abrir nuevos cauces en la comprensión de lo analizado, y así entregarlo para el posterior escrutinio. Es por ello que a partir de una *teoría* se posibilita un espectro amplio de matices, que hurgan en la conciencia individual para la toma de decisiones en cuanto al colectivo.

En el caso de la presente investigación, se está tras la búsqueda de nuevos espacios que faciliten el abordaje de los procesos organizacionales, bajo una concepción transcompleja, abierta al mundo de relaciones, interrelacionada e interconectada con su entorno social, ecológico y planetario. Se considera que sólo a partir de esta postura "filosófica" se podría avanzar en

la conquista de organizaciones que se erijan en centros del pensar y del actuar, en ejes para la reinterpretación de lo humano y de sus necesidades como espacio, a lo fines de asegurar un equilibrio planetario que posibilite a la vez su propia supervivencia como conciencia y como civilización.

El ámbito organizativo transcomplejo no se queda en la mera estructura, en las cuatro paredes, sino que hurga en la posibilidad cierta del desarrollo de la organización y de la no-contaminación como premisas necesarias, entendiéndose como contaminantes, no sólo los elementos físicos, sólidos y gaseosos que son vertidos al entorno eco-planetario dañándolo, sino todo aquello que hace borrosa e indecisa la línea entre lo verdaderamente humano y lo necesariamente administrativo de los procesos.

Como diría Lévi-Strauss, el objetivo de las organizaciones transcomplejas no sería "revelar el hombre sino disolverlo en sus estructuras" (en Capra, 2006). Para ello aspira el salto desde un paradigma newtoniano-cartesiano-kantiano, predominante en el mundo intelectual, académico y empresarial de hoy, a un paradigma holístico-complejo, que profundice sus raíces en el conocimiento del Ser y de sus inmensas posibilidades humanas como individuo y como parte de un todo.

Para el desarrollo del trabajo se planteó una investigación cualitativa bajo el paradigma holístico-complejo, premisa insalvable a la hora del desmontaje paradigmático necesario para alcanzar sus fines teleológicos (llegar a una teoría). Para alcanzar los objetivos, se partió de una investigación teórico-hermenéutica, tendente a generar reflexiones filosóficas y epistemológicas, así como la interpretación de los fenómenos estudiados, a los fines de la

comprensión del paso desde lo tradicional hacia lo complejo, y la conquista de un nuevo entorno que propicie modelos organizativos orientados hacia una transcomplejidad.

Partiendo del denominado *Círculo Hermenéutico*, que plantea *El Entendimiento*, la *Explicación* y la *Aplicación* (Hurtado y Toro, 1997), así como su inserción en un paradigma holístico-complejo, se busca ir del todo a las partes y de las partes al todo (*principio hologramático* de la complejidad), sin perder de vista la unidad y la totalidad del fenómeno estudiado, como *summa* de una realidad organizacional posible.

Se pretende, pues, la apertura de nuevos espacios para el entendimiento y la explicación del devenir de las organizaciones, y su referente como poder civilizatorio, que sirvan de base teórica para la ulterior aplicación y puesta en marcha de acciones tendentes a interrelacionar (coherente y dialógicamente) los elementos constitutivos de una realidad social, ecológica y planetaria indisoluble y a la vez complementaria. En pocas palabras: unir lo disjunto; los pedazos desperdigados e inconexos de una misma y única realidad.

Vistos e interpretados los constructos que estructuran la presente investigación, que se erigen en la amalgama de lo posible y de lo ideal para el abordaje de los procesos en el interior de las organizaciones, y su relación con el entorno social, ecológico y planetario, se formula la *Teoría de los modelos organizativos transcomplejos como aspiración socio-eco-planetaria*:

3. Teoría de los modelos organizativos transcomplejos como aspiración socio-eco-planetaria

Los modelos organizativos transcomplejos son ámbitos en cuya edificación desempeñan

un papel esencial la amplitud, la pluralidad, la interrelación horizontal, y la realimentación de los procesos organizativos. Apuestan a la unidad en la diversidad, por lo cual asumen las diferencias raciales, religiosas, sociales y culturales. Anhelan la asociación de lo disociado, la conjunción de lo disjunto y la dialógica de los opuestos.

Son espacios sistémicos, abiertos, sinérgicos, reflexivos, convergentes, divergentes, multidimensionales, diversos y únicos. Son un *todo* físico-biológico-antropológico-cultural-cerebral-espiritual y artificial, cuyas propiedades o cualidades no son desconocidas en sus partes o constituyentes aislados, sino que las incluye, las incorpora en su seno.

Son un *todo* modélico al que le corresponde la conjunción de la responsabilidad social, la ecológica, la planetaria, y los factores de orden económico. Por su fuerza consciente y su sinergia, impactan positivamente su entorno para propiciar caminos tendentes a la *hominización* (planteada *in extenso* por Morin, Ciurana y Motta, op. cit.), y a la sustentabilidad y sostenibilidad del planeta.

4. Análisis y desarrollo

Características de las organizaciones transcomplejas

1. Incluye personas (naturales y sobrenaturales). Seres humanos complejos (biológicos y culturales). Razón por la que no son considerados como meros recursos, sino como el activo más importante de la organización. Como seres "reales", piensan, interactúan unos con otros, se comunican, se agrupan e impactan positivamente sus vidas personales, familiares, organizacionales y sociales.

2. Aunque humanas, las organizaciones transcomplejas no desechan la inteligencia artificial, sino que la incorporan dentro de los procesos, como herramientas útiles para el logro de las metas y para alcanzar nuevos espacios para el disfrute del *todo* como proceso.

3. Como seres sobrenaturales tienden hacia un infinito. Tienen conciencia de una trascendencia que sobrepasa los límites de lo físico, para vincularse con el terreno de lo metafísico. Establecen con lo intangible relaciones que van más allá de su propio presente, para proyectarse en dimensiones etéreas e insospechadas (aspiración a la inmortalidad, conciencia de lo no-finito, trascendencia del quehacer y de la obra humana, búsqueda incansable de la perfección).

4. Lo *espiritual* se constituye en una suerte de vaso comunicante entre lo físico y lo emocional, posibilitando una proyección hacia lo infinito y lo etéreo. Aunque muchos líderes lo soslayan, su preeminencia en el resto de factores es clave para la comprensión de lo humano. La amalgama perfecta entre lo tangible y lo intangible es la explicación a la complejidad del proceder humano.

5. Como hijos del devenir de los tiempos, las personas buscan la trascendencia biológica y la autorrealización, lo que las induce a ir tras la utopía de la perfección, que sólo es posible a través de la amalgama de lo medible y de lo incommensurable, de lo real y de lo abstracto, de lo telúrico y de lo fantástico.

6. Las personas piensan, están involucradas. Son seres bio-psico-socio-eco-planetarios. Con la irrupción de la denominada era global-compleja, que incide indefectiblemente en la cosmovisión nuestra, los factores arriba mencionados surgen de la integración de dos nuevos elementos que pasan a ser primarios en nuestras vidas: lo

“ecológico-planetario”, así como su inserción en todos los aspectos relacionados con el mundo de relaciones de los seres vivos. Cada estadio se encuentra en perfecta interrelación y en armonía, dibujando un sistema abierto que se realimenta de manera constante.

7. Las personas tienen objetivos individuales, familiares, organizacionales, sociales y planetarios, los cuales estimulan o motivan sus acciones. La conjunción de estos eslabones, muchas veces disjuntos, hace posible la visión total del fenómeno organizacional, y de su perspectiva durante el presente siglo.

8. Todo ámbito organizacional deberá establecer vasos comunicantes con su entorno —de amplio espectro, como queda visto—, ello permitirá avanzar en el logro de organizaciones abiertas a su mundo de relaciones, perceptivas a los cambios globales, atentas a las distorsiones de los sistemas, dispuestas a desaprender y a reaprender para seguir adelante. A morir y a renacer cada día para proseguir su camino.

9. Las interacciones posibilitan alcanzar objetivos comunes, quizá diferentes, pero relacionados con sus objetivos personales. Como seres bio-psico-socio-eco-planetarios, los seres humanos tienen que deslastrarse de la visión unívoca de la realidad, que los lleva a la expresión tergiversada de un individualismo endogámico y enfermizo.

10. Es tarea urgente, desde el seno de las organizaciones, el apresurar la gestación de una visión de conjunto que no deseché lo individual sino que lo incluya. Es posible tener el conocimiento en detalle de cada especie arbórea, sin perder de vista la certeza del bosque. El bosque es un conjunto, pero como tal está constituido por individualidades interrelacionadas e interactuantes.

5. Modelos organizativos transcomplejos

Cuando se analiza la complejidad se percibe un paulatino proceso de derrumbe paradigmático (sobre todo de la denominada modernidad), iniciado desde hace casi cien años y que hoy toma cuerpo para convertirse en una nueva visión del mundo que “trastoca” —por decirlo de alguna manera— la vida en todas sus aristas y en todos sus órdenes. Muchos buscan endilgarse su paternidad, pero se puede decir, con absoluta firmeza, que todo parte de los científicos (físicos cuánticos, biólogos sistémicos, etc.) de las ciencias naturales y “duras”, hasta llegar a las ciencias humanas, como centro de atención del Ser como individuo y como conglomerado social. Empero, se reconoce en Edgar Morin, en Fritjof Capra, en Humberto Maturana y en Francisco Varela, entre sus principales promotores planetarios.

Por supuesto, las ciencias administrativas no escapan a ello, y sobre todo la gerencia. La complejidad inserta en estos contextos sus principios para apoyar de manera clara y contundente la noción de que se está dando el salto de la auto-organización a la denominada auto-eco-organización, en donde existe la certeza de que la empresa, como ser viviente, se relaciona hacia dentro y hacia fuera, generando de esta manera vasos comunicantes con su entorno natural y social. Hoy ya no se puede decir que el hombre y la mujer (el talento humano) es un ser bio-psico-social, sino que se va, por efecto de la complejidad —que todo lo envuelve—, hacia el ser bio-psico-eco-socio-planetario, sin dejar de lado la necesaria espiritualidad (jamás vista como religiosidad).

Los modelos organizativos transcomplejos buscan hacer de la empresa entornos dinámicos,

donde el ser humano no sea su centro gravitacional, y sin dejar de ser plenamente humanos. El hombre y la mujer se erigen en catalizadores de los procesos, y ellos establecen las vías de acceso de lo simple a lo complejo y de lo complejo a lo simple, sin que ello se transforme en antinomia estéril, sino en complementariedad enriquecedora. Estos modelos dejan de lado la rigidez de los modelos tradicionales para centrarse en los procesos, entendiéndose por tales todas las etapas que involucren la fluidez de lo animado y lo inanimado. Ser humano-infraestructura-máquina se erigen en un triángulo a través del cual se puede atisbar sin temor la incertidumbre global, el horizonte y los objetivos organizacionales.

La transcomplejidad no le teme al caos ni a la incertidumbre global, sino que intenta sacar de ello el máximo aprendizaje y el mayor provecho posible.

Finalmente, la transcomplejidad de los procesos organizativos anhela el cambio paradigmático en el pensamiento del talento humano, porque sólo así podrá erigir el ámbito ideal en donde lo humano no esté en discrepancia con lo meramente maquinal, sino que produzca la sinergia, la sumatoria exponencial de los esfuerzos, porque sólo así se podrá llegar a la meta durante este siglo que apenas se abre.

6. Reflexiones finales y sugerencias

Extrapolando la concepción educativa *moriniana* en el ámbito gerencial, se podría decir que las organizaciones transcomplejas deberían, como modelos, “fortalecer las condiciones de posibilidad de la emergencia de una sociedad-mundo compuesta por ciudadanos protagonistas, conscientes y críticamente comprometidos en

la construcción de una civilización planetaria” (Morin, Ciurana y Motta, op. cit., p. 122)

Si se sabe que tanto los humanos como las organizaciones navegan en un mar de grandes incertidumbres, la convergencia de lo diverso, como diría Morin: *Homo sapiens*, *Homo demens*, *Homo ludens*, *Homo mitologicus*, *Homo prosaicus*, *Homo poeticus* y *Homo economicus*, posibilitaría hacer de las organizaciones receptáculos para la vida y puntos de convergencia para la condición humana. La incertidumbre es el gran desafío organizacional de este siglo.

El factor social cobra preeminencia en la medida en que los estudiosos del hecho cultural le atribuyen cada vez un mayor peso. Es decir, el mundo visto como un todo integrado, relacionado y realimentado. Hasta hace muy poco tiempo la mayoría de las organizaciones sólo se miraban hacia adentro, buscando con afán la explicación a las distintas situaciones del entorno laboral.

Con la irrupción de lo holístico-complejo se ha tenido que prolongar la mirada, extender el campo de acción: abrirse como un haz luminoso en la búsqueda de respuestas que la mayoría de las veces se quedan sólo en preguntas.

Con el paradigma de lo complejo se incorpora a la noción organizacional lo *ecológico* y lo *planetario*, para contextualizar una nueva visión del ser humano, donde su realidad personal sólo es posible en consonancia con un entorno ecológico y planetario sustentable. En otras palabras: cuerpo-mente-espíritu-sociedad-ecosistema-planeta constituyen un sistema integrado abierto, en donde cada eslabón establece una relación dialógica (complementaria en todo caso) que favorece la interrelación, la integralidad, la interconexión y la sinergia, en pos de mejores organizaciones y de una mayor calidad de vida para todos los seres.

Visto el contexto, sólo un espacio transcomplejo favorecería una apertura hacia el mundo global, al enlazar de manera coherente y armónica lo que luce dispar e incongruente. No queda otro camino que la conjunción de esfuerzos, la unión de lo convergente y lo divergente, de lo macro y de lo micro.

Con el cambio paradigmático suscitado en las últimas décadas, las organizaciones han venido tomando nuevos derroteros. Las realidades que ha traído la denominada postmodernidad (llamada por diversos investigadores de muchas maneras: “nueva era”, “nuevo orden”, “tercera ola”, “holismo”, “complejidad”, etc.) abren de manera relevante las posibilidades sin estar atados a modelos organizacionales desfasados en el tiempo.

De igual forma, ese mismo derrumbe paradigmático trae consigo cambios, muchas veces dramáticos, en la manera de ver y de percibir el mundo de relaciones. Se podrían citar cambios en la manera de ver a las organizaciones (de piramidales o tradicionales, a abiertas y conectadas con el mundo), la dialógica (no pretenden formular leyes universales y el discurso de lo real es cualitativo y subjetivo), el pensamiento complejo (el todo es más que la suma de las partes), entre otros. Razón dialógica, porque los modelos organizativos transcomplejos permiten mayores oportunidades de comunicación y de diálogo, aún en medio de las diferencias y de los supuestos de carácter antinómico.

La amplitud, la pluralidad, la interrelación horizontal, y la realimentación de los procesos, vendrían en lo sucesivo a constituir variables que le posibilitan a las organizaciones los cambios progresivos en consonancia con la vertiginosidad del mundo. Se erigen en todo caso en contextos

de pluralidad, en los que la disidencia y la voz del otro son razones importantes para la reflexión, para el análisis y la acción.

La *Teoría* queda plasmada, no obstante, es sólo un camino, jamás un punto de llegada. Como base meramente teórica para la interpretación de la compleja realidad organizacional, requiere de una praxis (una aplicación) que sólo será posible en la medida en que se abran los espectros de los entornos empresariales y se plantee la necesidad de una relación dialógica entre los ámbitos estudiados: social, ecológico y planetario, desde el ángulo de una realidad circunscrita y tangible. Sería ideal el que otros

investigadores sociales partan de la base teórica aquí apenas esbozada, y sobre su estructura abierta a los cambios propios de la dinámica del intelecto, se planteen la posibilidad de aplicación en un entorno organizacional.

Para ello se sugiere la elaboración de instrumentos que aplicados al talento humano, bajo un criterio hermenéutico, permitan atisbar la compleja realidad presente, y se den los pasos para el salto cualitativo hacia verdaderos modelos organizativos transcomplejos. Sólo así se completaría el Círculo Hermenéutico y se alcanzaría la plenitud, la aspiración, el sueño (la utopía, si se quiere) que se ha planteado —no sin arrojito— en estas páginas.

Bibliografía >>

- Barroso, M. (2001). *Meditaciones gerenciales*. Caracas: Editorial Galac. pp. 52-53.
- Capra, F. (2006). *La trama de la vida. Una nueva perspectiva de los sistemas vivos*. Barcelona, España: Anagrama, Colección Argumentos.
- Gil, R. (2005). La sociedad transcompleja y la praxis andragógica en la Educación Superior. *Fermentum* N° 43. Revista Venezolana de Sociología y Antropología. Humanidades. ULA. Mérida. pp. 276-287.
- Gil, R. (2007). Teoría andragógico-integradora para la transformación universitaria. *Fermentum* N° 48. Revista Venezolana de Sociología y Antropología. Humanidades. ULA. Mérida. pp. 210-232.
- Hurtado, I.; Toro, G. (1997). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Valencia, Venezuela: Episteme Consultores Asociados C.A.
- Instituto de España. Real Academia Nacional de Farmacia. (2002). *La salud, prioridad en el VI Programa de medio ambiente de la unión europea. Foro de reflexión y de difusión del conocimiento*. Madrid.
- Morin, E. (1999). *La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento. Bases para una reforma educativa*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- Morin, E. (2003). *Introducción al pensamiento complejo*. España: Editorial Gedisa. pp. 167.
- Morin, E.; Ciurana, E.; Motta, R. (2003). *Educación en la era planetaria*. Barcelona, España: Gedisa.
- Morin, E.; Kern, A. (2006). *Tierra patria*. Buenos Aires: Ediciones Nueva visión.
- Morin, E. (2006). *El método 1. La naturaleza de la naturaleza*. Madrid: Ediciones Cátedra.

- Morin, E. (2006). *El método 2. La vida de la vida*. Madrid: Ediciones Cátedra.
 - Morin, E. (2006). *El método 3. El conocimiento del conocimiento*. Madrid: Ediciones Cátedra.
 - Morin, E. (2006). *El método 4. Las ideas*. Madrid: Ediciones Cátedra.
 - Morin, E. (2006). *El método 5. La humanidad de la humanidad. La identidad humana*. Madrid: Ediciones Cátedra.
 - Morin, E. (2006). *El método 6. Ética*. Madrid: Ediciones Cátedra.
-