

El Hombre y su Rol en la Empresa:

Crítica al Método Clásico y Transformación hacia una Visión Compleja¹

Laura Liceth Torres Quintero²

lltorres@uniquindio.edu.co

<https://orcid.org/0000-0001-7158-0880>

Artículo presentado para su publicación el día 15 de octubre 2024

Artículo aceptado para su publicación el día 4 de junio de 2025

ARK/CAICYT: <https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25915266/1txa9o707>

Resumen

El método clásico centró su paradigma en la razón y la racionalización como único saber, situación que se fue modificando al percibir la impredecibilidad de los seres humanos y de los fenómenos los cuales demostraron cómo las ciencias duras presentaban a pesar de su exactitud una versión y/o visión parcial de dichos sistemas y su complejidad; desde la administración, el diseño, estructura y gestión de las empresas se ha debatido entre diferentes teorías y métodos simplificadores que han minimizado el rol del hombre en el sistema-empresa y que en su praxis, lo reducen a su estado más primitivo como hombre-máquina, teorías que han evolucionado con el pasar del tiempo y han logrado la interiorización de las teorías del comportamiento, pero, que aún se quedan en esfuerzos

¹ Artículo original aceptado para su publicación el día 14 de junio de 2025.

² Administradora de negocios y magíster en administración de la universidad del Quindío, Dra. en Pensamiento Complejo de la Multiversidad Mundo Real Edgar Morín.

insuficientes, es por ello que en este documento se propone que deben ayudarse y/o complementarse dichas teorías con el pensamiento complejo para lograr un cambio paradigmático que conlleve a que las empresas sean efectivas y a que sean generadoras de desarrollo humano, desarrollo social y sostenibilidad dentro de un entorno cambiante e indescifrable.

Abstract

The classic method of knowledge focused its paradigm on reason and rationalization became as the unique way of knowledge, situation that was changing because the unpredictability of human beings and phenomenon that demonstrated how “the hard sciences” presented despite their accuracy, a partial version and/or vision of this systems and their complexity; from the administration, the design, structure and business management has been debated between different theories and simplifying methods that minimize the human race role in the system-enterprise reducing it and made it become in their most primitive state like machine-man at management praxis, traditional management theories have evolved over time by internalizing and adopting human behavior theories and studies, but isn’t enough, that is why this document proposes that this traditional management theories need to be helped and complemented by complex thinking to achieve paradigmatic change that brings effectiveness to the business and made it generator of human development, social development and sustainability in a changing and undecipherable environment.

Resumo

O método clássico centrou seu paradigma na razão e na racionalização como único conhecimento, situação que se modificou ao perceber a imprevisibilidade do ser humano e dos fenômenos que demonstraram como as ciências duras apresentavam, apesar de sua precisão, uma versão e/ou visão parcial de os referidos sistemas e a sua complexidade; Desde a administração, à

concepção, estrutura e gestão das empresas, tem havido um debate entre diferentes teorias e métodos simplificadores que têm minimizado o papel do homem no sistema empresarial e que, na sua práxis, o reduzem ao seu estado mais primitivo de homem.máquina, teorias que evoluíram ao longo do tempo e alcançaram a internalização das teorias comportamentais, mas que ainda permanecem esforços insuficientes, razão pela qual este documento propõe que essas teorias sejam ajudadas e/ou complementadas com pensamento complexo para alcançar uma mudança paradigmática que leve as empresas a serem eficazes e a gerar desenvolvimento humano, desenvolvimento social e sustentabilidade num ambiente mutável e indecifrável.

Introducción

El método clásico del conocimiento surgió con la pretensión de rescatar a la lógica de la razón y al saber racional a través de la matemática, dicho método pretendía brindarle confianza a la razón como único método de conocimiento de la realidad al buscar la verdad como proceso de distinguir entre lo que se habla, lo que se ve y lo que existe.

Si bien se mencionaba que la búsqueda y utilización de la lógica de la razón no excluía a los sentidos de la tarea del conocimiento verdadero; con la aparición de la filosofía moderna (Descartes), el principio del conocimiento pasa de ser el objeto a ser el sujeto y los sentidos quedan entonces como criterios de clara inferioridad y desprestigio.

De esta manera, se produce la búsqueda constante del hombre por encontrar el conocimiento de todo lo que habita, simplificando o descomponiendo y/o dividiendo todo lo complejo en sus partes; dicha descomposición y manipulación de todo lo viviente como demostración de superioridad del hombre ante las demás especies obtuvo como resultado el desconocimiento, la incertidumbre y la falta de reconocimiento de los problemas del sujeto, su participación dentro del resultado de la investigación

que se realiza de modo científico y la parcialidad del conocimiento obtenido, así como también, la verdadera naturaleza del objeto y la falta de reflexión acerca de cómo la búsqueda incesante del conocimiento permite hoy no solo una sobreclasificación de las personas, eventos y fenómenos sino también un avance tecnológico que de no utilizarse bien intentará permear la vida cotidiana de tal forma que ya no solo sea un medio para un fin sino que se convierta en el fin y nosotros los seres humanos en el medio.

Partiendo de las anteriores connotaciones, se han adherido nuevas formas de pensamiento que permitieron la trascendencia de la lógica y la razón hacia el reconocimiento de la importancia del sujeto y de los sentidos dentro de la construcción de ciencia y conocimiento; diversidad de individuos que abrieron paso o dejaron los cimientos para el cambio de paradigma y así pasar de la científicidad a cargo únicamente de la razón, la lógica y las ciencias duras como único método reconocido científicamente para abrirse un camino de co-creación con la filosofía, las ciencias sociales y humanas, el pensamiento complejo y las demás ciencias de la complejidad, entre otras formas de conocimiento fueron llegando con el objetivo de estudiar, de entender la realidad compleja de todo lo que habita el universo y cosmos.

Cambios de pensamiento y nuevas corrientes que han enriquecido y fortalecido el papel de estas ciencias emergentes, pero que para el desarrollo del presente documento nos enfocaremos en las ciencias sociales; puntualmente, en la Administración que como ciencia ha sufrido o padecido desde sus inicios la travesía de la desaprobación, no solo por la “falta de científicidad” al pertenecer a las ciencias sociales, también al ser considerada técnica como se puede observar en la obra *Status epistemológico de la administración* de Mario Bunge, en la que se expresa que la administración es científica pero no es una ciencia (Silva Camarena, 2004).

La administración también sufrió desaprobación por tener como bases teóricas a las escuelas clásicas, creadas por los ingenieros Frederick Taylor (escuela de la administración científica) y Henry Fayol (escuela clásica de la administración), quienes fundaron los cimientos de las empresas y su funcionalidad en la época de la revolución industrial, lo cual consolidó la concepción del rol del hombre en el sistema llamado empresa, un sistema social con muchas variables, interacciones e interrelaciones.

Dicha situación ocasionó una distinción de los seres humanos no solo desde el poder, desde las tareas, funciones y/o cargos en un grado tal en el que el cargo laboral se adopta como el valor de la persona o ser humano en la sociedad, sino también de un nivel más grave de simplificación que es el que se trabajará en este documento, como lo es una relación unidireccional en la que el rol de ser humano- empleado implica la alienación de mismo para ser utilizado solo por su fortaleza corporal o trabajo manual, lo cual abre la puerta a indagar desde múltiples áreas del saber cómo la filosofía, antropología, la economía y demás, las connotaciones de la praxis administrativa clásica con respecto a la propuesta que se genera desde el pensamiento complejo.

A partir de lo anteriormente mencionado, en el presente documento se pretende vislumbrar desde la administración como ciencia y la organización-empresa, cómo se ha modificado la concepción del rol del ser humano, estando aun desde un enfoque simplificador- clásico, y reflexionar cómo a través de dicha disciplina se podría generar una evolución no solo en ella misma, sino también en la organización-empresa, con una concepción, cosmovisión y/o aplicación del pensamiento complejo que implique una ampliación del rol del hombre-ser humano-empleado adicionalmente al rol y el impacto que genera cuando en cada labor de la empresa y la administración se tiene en cuenta al hombre en su realidad y comportamiento complejo.

La administración permeada del método clásico

El método científico fue creado con la clara intención de recuperar la razón y el método racional del pensamiento como forma de conocimiento. En su propia constitución la forma de crear conocimiento se regía por la lógica en la que el sujeto era concebido como una herramienta no pensante, un medio con un rol en el que no podía existir subjetividad, o más bien en el que debía inhibir su capacidad cognoscente, no obstante, es el sujeto-individuo el único que puede percibir, estudiar o conocer lo real; y en ese conocimiento, el ser humano no puede separarse por componentes, de esta manera, es el mismo método científico es el que abre la puerta al subjetivismo y al *Cogito Ergo Sum*, el cual invita a dudar y por ende a pensar en ideas³, también a reconocer la existencia misma: porque cuando pienso sé que existo, lo que para el mismo Descartes era la percepción del sujeto frente a la realidad y hacia sí mismo dando una importancia a lo que el individuo piensa de sí mismo, de los demás y de todo lo que le rodea, pensamiento que es válido y que es inherente al individuo y único en cada individuo.

Lo anterior, se puede observar desde el método clásico con sus cuatro pasos: evidencia⁴, análisis⁵, deducción⁶ y comprobación (Hernández González & Salgado González, 2011. p. 5-6) puesto que generaba una condición de antagonismo entre lo complejo y el conocimiento, puesto que reconocía la unicidad del pensamiento del individuo, pero, para que fuera llamado conocimiento debía necesariamente reducir la naturaleza de los fenómenos, eventos y sujetos en sus partes, o para ser más

³ Ideas innatas: impresas en nuestra mente- idea de yo, Dios y el mundo. Descartes (Hernández et al., 2010-2011)

⁴ Solo aquello que se revele como pensamiento (Evento aleatorio, perteneciente a la unicidad y aleatoriedad del sujeto en cuestión).

⁵ Que implica reducir lo complejo en sus partes, creyendo que así se conoce correctamente.

⁶ No solo se utiliza la facultad del pensamiento, sino que es una visión o percepción sesgada o parcializada por quien piensa (componente, geno-feno-eco).

precisos asociar o definir un fenómeno o sistema con la descripción o identificación de sus componentes, para así poder conocer y/o generar conocimiento.

En esa búsqueda incesante del hombre por conocer, se encontraron diferentes conceptos y realidades que permitieron a los científicos y sociedad general de la época darse cuenta de que no existen las verdades absolutas y de que los fenómenos e individuos pueden ser muchas cosas a la vez o se pueden entender y/o presentar de muchas formas.

En el acto de conocer existe una integración física, psíquica, espiritual (o metafísica), la ciencia abandona esta modalidad de conocimiento y adquiere la conciencia de la dualidad objeto/sujeto (Negrete, 2003, p. 63), nuevamente y a pesar de entender que el sujeto, su pensamiento y su concepción de sí mismo, siempre estará permeando el conocimiento que genera (por más racional que intente ser), las disciplinas tradicionales y la comunidad científica quieren seguir intentando separar al conocimiento del sujeto, factor que critica Edgar Morin mencionando que la separación del objeto de su medio natural crea ciencia a partir de un medio artificial y por esto ve esta situación como la conformación de un modo dicotómico de la relación de los seres humanos con el mundo, precisamente a medida que el conocimiento se distancia de la complejidad del mundo real, deja de ser pertinente al ser una visión parcial y muy limitada de los diferentes escenarios presentes (Delgado Díaz, 2011, p. 9).

Por lo tanto el conocimiento que se crea es conocimiento parcial que carece de realidad, como menciona Gutierrez:

El paradigma de la simplificación⁷, tradición occidental de la ciencia desde Descartes, ha permitido grandes avances, pero al costo de un creciente desconocimiento de continentes inmensos de la realidad; que estos olvidos y discriminaciones no nos habían producido daños alarmantes o de los cuáles no teníamos suficiente conciencia, pero que hoy la circunstancia es otra y sabemos más del mismo conocimiento y de sus ambiguos servicios; que este conocer tiene efectos gravosos que hoy estamos apenas empezando a cuantificar y definir y que los costos se dan en cuotas crecientes de desconocimiento y en incremento de posibilidades de destrucción y locura (2006).

Ahora bien, estos costos y cuotas crecientes de desconocimiento que menciona el autor Gutierrez (2006) son los que se pretenden vislumbrar en este documento desde la disciplina o ciencia de la Administración, en las ciencias duras, o las ciencias clásicas nace la ciencia social, que aunque ha sido desestimada y constantemente atacada por su falta de cientificidad, emerge de igual manera como una emergencia de la vida misma, de la interacción del ser humano con sus pares, con la naturaleza y los demás seres vivos en una convivencia y/o coexistencia.

Es así como la Administración nace a partir de la interacción del hombre-individuo-ser humano con el medio y el desarrollo de un pensamiento y de unas habilidades que le permitan sobrevivir, habilidades que nacen desde el pensamiento, que da lugar a la inteligencia y por ende a la estrategia de expandir sus posibilidades de supervivencia en un medio cambiante e incierto; la estrategia no es un medio de acción. Es el arte de la acción viviente. Hemos dicho que la estrategia es inteligencia como la inteligencia es estrategia (Morin, 1996, p.269), la forma de expandir esas posibilidades se obtiene de

⁷ La simplicidad hace referencia a la ausencia (o casi) de complejidad. Etimológicamente, simplicidad significa «plegado una vez», mientras que complejidad significa «todo trenzado» (nótese que tanto «plic-» para pliegue como «plej-» para trenza derivan de la misma raíz indoeuropea plek) (Gell-mann, 1995, p 44).

conseguir recursos, de utilizarlos bien, para garantizar necesidades básicas y luego necesidades personales y de realización.

Es así como la administración tiene el mismo tiempo de existencia que el ser humano en este planeta, sobrevivir, aplicar la estrategia son condiciones inherentes al mismo, puesto que sin tener un nombre o estar reconocida tienen una relación dialógica, complementaria, son dos piezas de un mismo rompecabezas que se transforman y adaptan a las condiciones del medio, pero que requiere de unas cualidades, habilidades y destrezas muy propias del individuo en cuestión, precisamente:

La capacidad de la sociedad para adaptarse dependiendo cada vez más del conjunto de habilidades intelectuales, conocimientos y técnicas adquiridas, así como de las capacidades para resolver problemas por parte de todos los miembros del componente humano que socializa e interactúa (González Salinas, 2014. P. 237).

Por lo tanto algunos individuos que por el medio y destrezas anteriormente mencionadas al tiempo que iban evolucionando las civilizaciones, países y sociedades, iban desarrollando formas de evolución, riqueza, aumento del patrimonio y se iban diferenciando de aquellos que solo buscaban sobrevivir o que por diferentes situaciones o grupos de trayectorias no lograron desarrollar propiedades de maximización de oportunidades y/o recursos, es así como en la revolución industrial, aquellos individuos que aplicaron dichas destrezas, consiguieron capital, tierra y tecnología para generar productos y servicios que permearan la cotidianidad del individuo y lo llevaran a otros estadios de vida y a crear nuevas necesidades adicionales a las básicas de supervivencia, como cierto estatus y cierto nivel de respeto y jerarquía dentro de la sociedad.

Las distinciones sociales, sin ser el objeto de estudio de este artículo, fueron el detonante que devolvió o llevó a retroceder el avance que se había generado al reconocer al sujeto dentro de cada

labor que desempeña, puesto que dio lugar a la concepción del hombre máquina, puesto que aquellos que por diferentes variables no tenían ni capital ni dinero, debían por medio del trabajo manual lograr suplir sus necesidades básicas y las de sus familiares, a diferencia de quienes si tenían el capital y la tierra necesitaban de sus “pares” para que trabajaran, pero, sin reconocer (financieramente y moralmente) realmente el trabajo de los mismos; conllevando a una alienación del ser humano, a una sobreexplotación del ser humano sin distinción de edad y género, a una destrucción de familias por el poco tiempo libre o de descanso y a una completa depauperación en palabras de Karl Marx del trabajador-individuo.

Por lo tanto de ahí en adelante, cada teoría creada para la administración, fue enfocada en el aumento de capital y de patrimonio, en la división de tareas en partes, en jerarquización, enraizada en una diferenciación irracional del individuo- empresario con respecto al individuo-trabajador o su real versión (hombre máquina); Como mencionaron los autores padres de la administración (Taylor y Fayol), “la influencia ideológica de la racionalidad científica clásica condujo también a la desactivación cognoscitiva del hombre común y la vida cotidiana, relegándolos a la condición de receptores pasivos de los avances científico-técnicos” (Osorio García, 2012. p. 279).

Situación que representaba en la época una clasificación del conocimiento para solo el grupo científico (Ciencias naturales) y un único método de conocimiento que suprimía y excluía al sujeto real, al convertirlo o reducirlo a su forma pasiva y receptora en donde la propiedad cognoscente en un alto nivel se inhibía, el alma o la moral no tenían lugar, generando una neutralidad axiológica que desde la perspectiva de las ciencias sociales y la administración es preocupante, porque el ser humano y el talento humano se constituyen como uno de los pilares más importantes y complejo para la actividad empresarial, por una parte el individuo tiene el rol de creador, diseñador y planeador, por otro lado,

ejecutor de la auto-organización (suya y de la empresa); si no se tiene una visión compleja del mismo, no solo desde la estructura de la organización- empresa para su propio crecimiento como un todo y crecimiento de sus componentes, ni desde la visión misma de sus integrantes en cuanto a sí mismos y su contribución a la empresa, se torna complicada la evolución, y sostenibilidad de dicha organización⁸.

El pensamiento complejo y la administración

Cuando se habla del pensamiento como característica o propiedad cognoscente e inherente del/ al individuo- ser humano pueden existir múltiples definiciones, aproximaciones, visiones, perspectivas y por lo tanto conceptos; mucho se nos ha insistido a lo largo de la historia de que el hacer ciencia, practicar ciencia o ser científico deviene de inhibir el pensamiento y parte del ser para así analizar y describir las cosas tan cual se ven, o de alguna forma inscribirse en una única/parcial forma de ver el mundo y todo lo que lo compone, adicional a ello, se habla en palabras de Thomas Kuhn de que existe una marcada distinción entre lo que se considera cultura científica y cultura general, puesto que cada una de ellas tiene criterios que se transforman a medida que la ciencia misma se transforma (Olivé, 2013, p. 136-137), lo que nos lleva a reflexionar si se piensa cuando hace ciencia, por su parte Heidegger (1994) menciona:

La ciencia no piensa. No piensa porque, según el modo de su proceder y de los medios de los que se vale, no puede pensar nunca; pensar, según el modo de los pensadores. El hecho de que la ciencia no pueda pensar no es una carencia sino una ventaja. Esta ventaja le asegura a la ciencia la posibilidad de introducirse en cada zona de objetos según el modo de la investigación y de instalarse en

⁸ Desde luego, el modelo del ORDEN no es muy interesante a la hora de explicar unas sociedades que cambian de forma muy rápida. Que producen muchas crisis y desajustes. Un mundo interrelacionado y globalizado (Roger Ciarana, 2000).

aquella. Dejemos a la proposición su carácter chocante, aun cuando le siga esta proposición: que la ciencia, como todo hacer y dejar hacer del hombre, está encomendada al pensar (p.14).

Pero, si no se piensa acerca de lo que se ve, en menor proporción se tiene en cuenta lo que se escapa a nuestra visión, donde se deja lo que está más allá de ella, de los componentes de un fenómeno o sistema; hay más significado y más información no solo en la introducción/aplicación del pensar y del ser “individuo” en toda su expresión, propiamente y más allá de ello, en lo que no se ve o como diría Heidegger (1994) en lo que se está por pensar:

De este modo sólo nos queda una cosa, a saber, esperar hasta que lo que está por-pensar nos dirija su exhortación. Pero esperar no significa aquí en modo alguno que de momento pospongamos el pensar. Esperar significa aquí estar al acecho -y esto en el seno de lo ya pensado- de lo no pensado que todavía se oculta en lo ya pensado. Con una espera así, pensando, estarnos ya andando por el camino que lleva a lo por-pensar. En este caminar podríamos extraviarnos. Sin embargo, seguiría siendo un caminar orientado sólo a responder a aquello que hay que tornar en consideración (p.16).

Es allí, donde el pensar implica una simultaneidad- complementariedad de conexiones cerebrales en ambos hemisferios (izquierdo-Racional) (derecho-emocional), sin profundizar en la parte anatómica del cerebro que no es el propósito del documento ni la competencia de la autora de este trabajo, dicha conexión no es solo compleja como lo es el individuo, y particular en cada uno, sino que nos demuestra una vez más como lo complejo no puede simplificarse a la parte racional, puesto que nos deja en un estado de desconocimiento, debido a que no es posible conocer a un fenómeno o sistema físico o social solo describiéndolo y analizándolo desde sus componentes, por lo tanto el conocimiento también nace con el pensamiento:

Locke (2005a), en el documento original de 1689, asegura que “todas las ideas vienen de la sensación o de la reflexión. Supongamos, entonces, que la mente sea, como se dice, un papel en blanco, limpio de toda inscripción, sin ninguna idea” (pág. 36). Esto significa que la razón humana está vacía antes de recibir la experiencia. Para (Locke, 2005b), existen tres formas elementales de conocimiento correlacionadas con el objeto conocido; Padrón (2014a), los expresa como “la intuición (vivencia, introspección, comprensión), la demostración (razonamiento, argumentación, explicación) y la sensación (captación sensorial, observación, instrumentación)” (pág. 1). Citado por Maita Guedez, M. (2018, p. 379).

En Administración la simultaneidad de conexiones no es la excepción, el pensamiento es fundamental en/para cada uno de los pasos del proceso Administrativo planear, organizar, dirigir y controlar, hoy en día es el gerente de la empresa, la parte directiva e incluso la operativa de la misma, asimismo como la sociedad y el entorno los que permean todo lo que hace la organización y la identidad de la organización misma, es parte del ser del administrador el pensar en posibilidades, en todos los posibles escenarios y estados futuros para intentar planificar acciones preventivas y correctivas para cada uno de esos posibles estados, como menciona (Torrealba et al., 2018).

Es atender el origen de la naturaleza con lo humano y del conocimiento mismo, la vida y las relaciones entre las partes de un sistema y la influencia que existe entre ellas mismas; nunca puede ser vislumbrada de forma unilateral. Contradictoriamente a una visión centrada en lo regional científicista, donde la naturaleza termina siendo concebida como la única estación imponente (p.152).

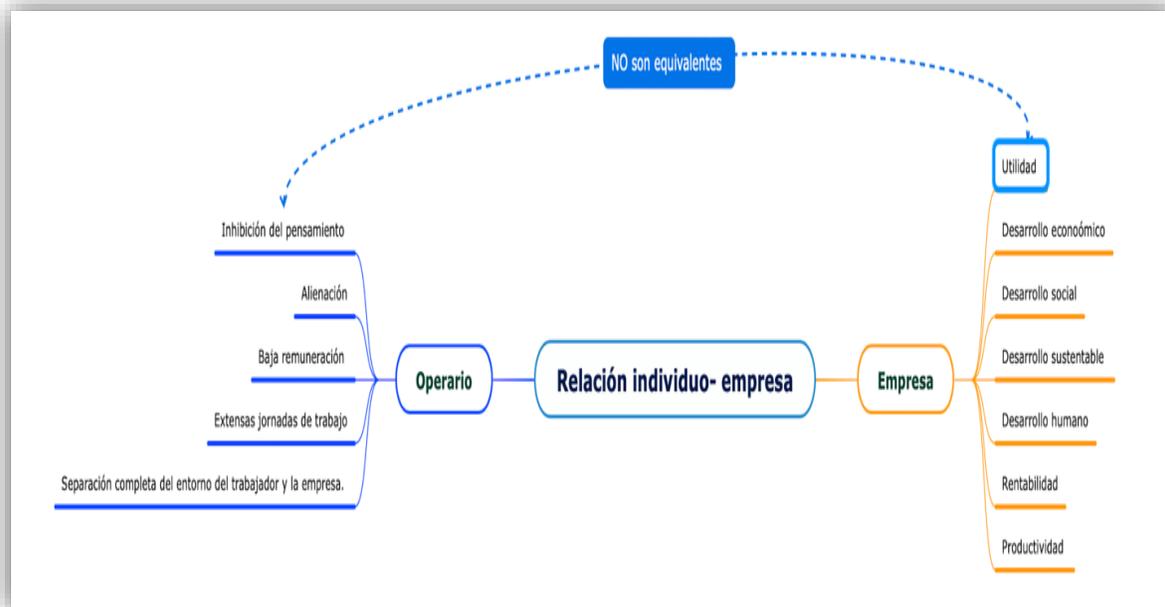
Sin embargo, dentro de esta ciencia llamada Administración no siempre fue así de bien recibido el pensamiento, puesto que la postura clásica de la Administración o la ideología con la que fue creada

nació permeada de “la ciencia clásica- moderna” y por ende la alienación del individuo sobre todo por la jerarquización, y/o el nacimiento del poder de cierta clase social:

Las ciencias sociales emergen en este contexto (...) y nacen como el núcleo quizás de una verdadera eclosión del conocimiento producido en el transcurso del siglo XIX pero que continúa expandiéndose a lo largo de buena parte del siglo XX. La forma genérica para referirse a esta eclosión es la de revolución científica la cual es anterior y condición de la revolución política (1789), y de la revolución económica y del sistema de producción, llamada como revolución industrial. (...) En pocas palabras, las ciencias sociales y humanas constituyen una de las mejores expresiones del triunfo de la burguesía, como clase social, históricamente hablando (Maldonado, 2016, pp. 47-48).

Generando así una cultura empresarial e incluso general impregnada de ciertos desniveles y desbalances, sin querer entrar en el discurso de que la jerarquización debe o no debe existir, se presentaba la inhibición completa del ser, puesto que en tanto en los cargos más ejecutivos, como los más operativos el pensamiento, la inteligibilidad y el desarrollo del ser no podía aflorar debido a que solo debía ejecutar (hombre-máquina) y su pensamiento no era ni necesario ni admitido adicionalmente al bajo salario (más que todo en los cargos operativos), dicha situación nos lleva a una primera asociación y/o propuesta de conceptos:

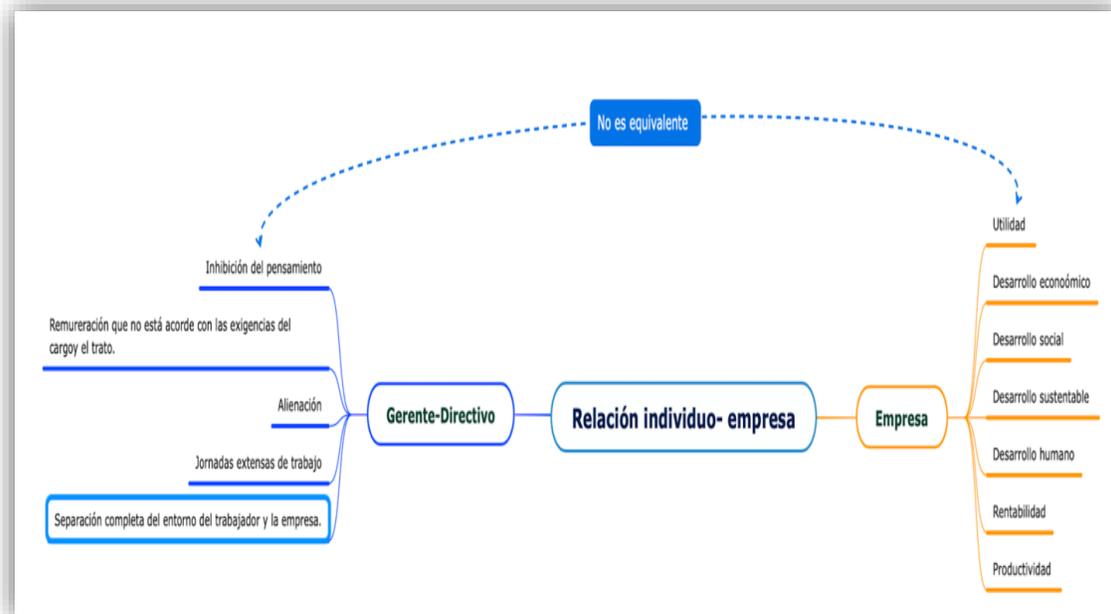
Imagen No 1: asociación de conceptos visión clásica del rol del hombre-operario en la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

En algunos casos el gerente también debía ser ejecutor únicamente de lo que dijeran los dueños y accionistas incluso en labores o acciones con las que no estaban de acuerdo como “personas”, generando también la siguiente asociación de conceptos:

Imagen No 2: asociación de conceptos visión clásica del rol del hombre-gerente-directivo en la empresa.

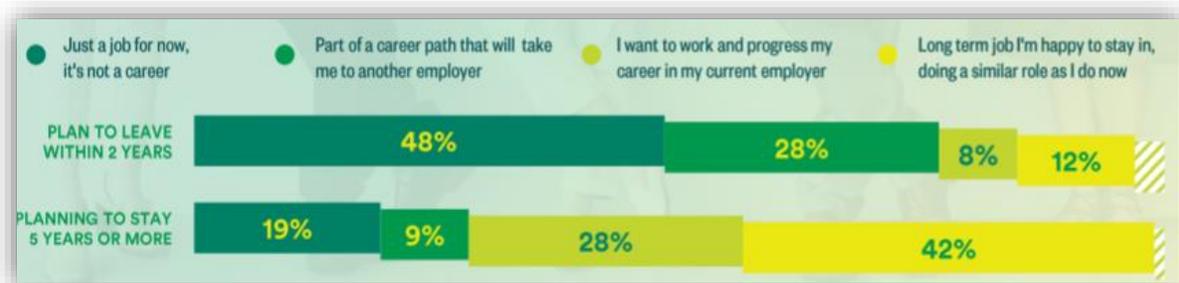


Fuente: elaboración propia.

De esta forma, primero en términos económico-administrativos la alienación del nivel operativo y directivo de una empresa no necesariamente genera rentabilidad y por el contrario si genera altos índices de rotación de personal y los costos asociados al mismo; en términos complejos al ser humano convertirse en su versión completamente mecánica, puede ser perjudicial, porque estos sistemas son tan particulares que pueden evolucionar asimismo como involucionar, he allí también que los colaboradores o talento humano no se sientan identificados y/o satisfechos en el lugar en el que trabajan (ver imagen 3), se ve reflejado en la investigación de 2018 realizada por la firma consultora global Harris Insights and Analytics, en la que se compararon lo que las personas buscan en un empleo y lo que hace que se queden allí:

Se entrevistaron a 3500 empleados de diferentes empresas, de los cuales el 17% de los encuestados manifestaron sentirse conectados con la organización para la que trabajan, entendiendo la conexión como orgullo, motivación, acoplamiento y en general satisfacción en el trabajo; Solo el 13% de los encuestados consideran que tienen un pago y beneficios justos por su contribución, esfuerzo y energía; Solo el 13% de los encuestados creen que su opinión importa o es tomada en cuenta en la organización; Solo el 11% de los encuestados manifestaron el sentir que realizan un trabajo que los rete y que sea interesante; Solo el 8% de los encuestados siente que cuenta con los recursos adecuados para realizar el trabajo; Solo el 5% de los encuestados considera que tiene oportunidades de avanzar, aprender y desarrollarse en ese empleo; Solo el 5% manifiesta que existe transparencia, claridad y honestidad en la comunicación de la organización; Solo el 4% considera que tienen un gran gerente; Solo el 4% manifiesta haber tenido líderes confiables e inspiradores con una clara visión sobre el futuro; De igual manera, analizaron como se sienten respecto a su trabajo en cuanto a quedarse o querer renunciar.

Imagen 3: Relación de la estadía promedio de los empleados en la empresa en la que laboran



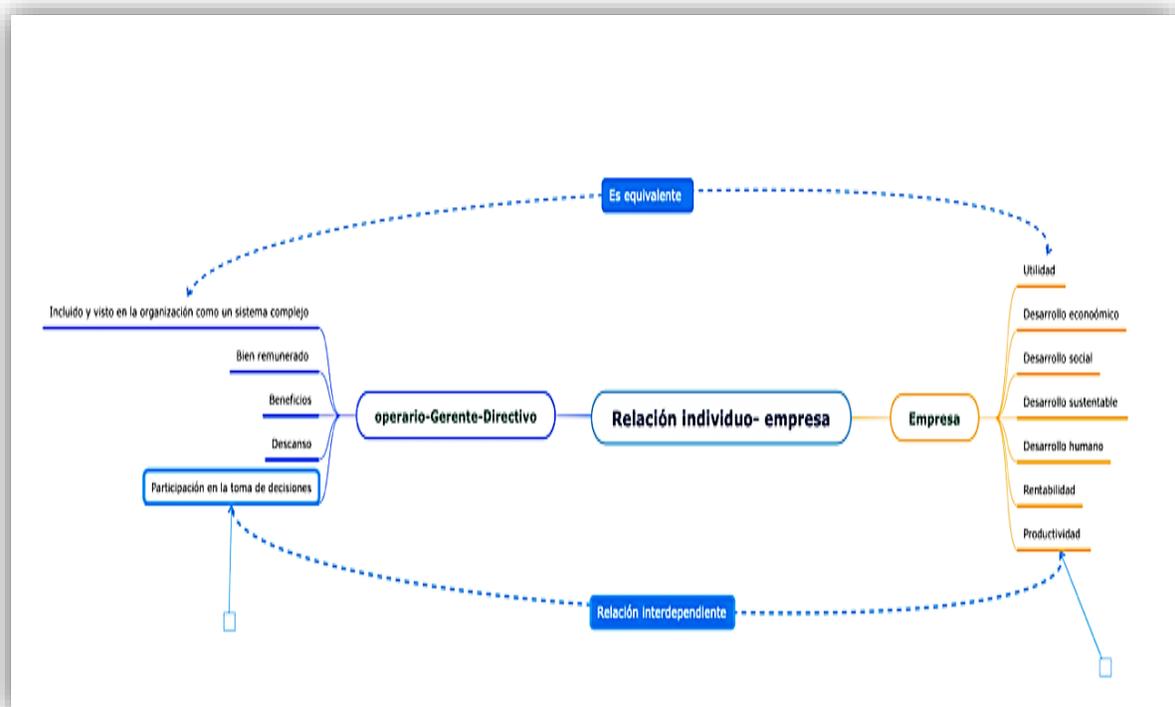
Fuente: 2018 global Harris Insights and Analytics

Indicadores que reflejan la asociación de conceptos 1y 2 de la no equivalencia entre el trato clásico simplificador y objetivos apropiados para la realidad compleja del hombre y del mundo actual; en

este caso tanto la persona está dejando de evolucionar y la empresa no obtiene su mayor beneficio, he allí el propósito de muchos que estudiamos administración como forma de evolución-desarrollo y por ende, la acompañamos desde un pensamiento complejo para que se propicie el verdadero propósito de la Administración en donde la actividad empresarial propicia desarrollo humano, desarrollo económico, desarrollo social y sustentabilidad, por/para ello se pudiera proponer una nueva asociación de conceptos (imagen 5):

Operario-→ incluido y visto en la organización como sistema complejo→ remuneración adecuada, beneficios, descanso y participación en las decisiones= Utilidad→rentabilidad→ desarrollo humano, desarrollo económico, desarrollo social y sustentabilidad.

Imagen No 4: asociación de conceptos propuesta para la relación individuo/hombre-empresa:



Fuente: elaboración propia.

Cabe aclarar que la inhibición del pensamiento no se da únicamente en la parte operativa del mismo, si los principios clásicos de la administración se enfocan en jerarquización, en control, en estandarización, en una estricta y restringida comunicación, el gerente también se convertía en ejecutor, inhibiendo ideas y posibles cambios que se pudieran generar, y que adicional a ello la introducción de la tecnología en la vida cotidiana ocasionó diferentes transformaciones a nivel del individuo y la sociedad, debido a la cantidad de información que reciben, la cantidad de conexiones que generan y a la interdependencia que tiene todo lo que está vivo así como también la convivencia con los actores mencionado y con todo lo que crea el hombre-ser humano-individuo, haciendo que estas primeras nociones de hacer ciencia y de practicar Administración se quedaran cortas con respecto a los desafíos que hoy está planteando la sociedad misma.

A partir de lo anterior, hay un factor que se ha querido simplificar, que se ha querido tratar de controlar como lo es la incertidumbre, son las propiedades emergentes, la retroalimentación, recursión y capacidad de adaptación de aprendizaje lo que hace que el conocer los componentes de un sistema o fenómeno sea solo la punta del iceberg, es allí donde se hace la invitación a pensar de una forma diferente, a pensar desde lo que está por pensarse lo que se oculta en palabras de Heidegger, desde las situaciones simuladas, desde las posibilidades o mejor aún desde los posibles escenarios, teniendo en cuenta, que algunos de ellos pueden tener comportamientos caóticos y por lo tanto impredecibles o como los llamaría Prigogine sistemas alejados del equilibrio.

Es por ello que cuando hablamos del pensamiento complejo, traemos a colación a Edgar Morín quien fue su creador y precursor, que nos invita a tener en cuenta los antagonismos, la no linealidad, la verdadera realidad compleja de los sistemas y por ende de todo o para ser más precisos, casi todo lo que nos rodea:

El pensamiento complejo debe cumplimentar condiciones muy numerosas para ser complejo: debe unir el objeto al sujeto y a su entorno; no debe considerar al objeto como objeto, sino como sistema/organización que plantea los problemas complejos de la organización. Debe respetar la multidimensionalidad de los seres y de las cosas. Debe trabajar/dialogar con la incertidumbre, con lo irracionalizable. Tampoco debe desintegrar el mundo de los fenómenos, sino intentar dar cuenta de él mutilándolo lo menos posible (Morin, 1984, pp. 353-354).

Es allí donde en la actividad organizacional y la administración misma cuando se incorpora el rol del hombre desde un pensamiento complejo o desde su visión compleja permite que se generen las conexiones necesarias que conlleven a un impacto positivo de forma interdependiente, es allí donde se trabaja con la incertidumbre, se va más allá de lo que se puede ver, se propicia la innovación, la creatividad, la gestión del conocimiento, se trabaja en co-creación con el hombre en todos los niveles de la empresa y se construyen mutuamente y de manera adicional se permea a sus respectivos entornos y por ende se construye sociedad.

Visión compleja del rol del hombre en la empresa

El paradigma de la simplificación (racionalidad clásica- método clásico) hace parte de la complejidad, es el punto de partida⁹, algunos de los principios de dicho paradigma nos los da (Morin, 1984. p. 358):

Para dicho paradigma no hay más ciencia que de lo general, no admite o reconoce lo evenencial, es un pensamiento reductor del todo en sus partes, el orden, determinismo, causalidad lineal,

⁹ Morin, quien propone la idea de complejidad como una articulación de los fenómenos del mundo. Esta amplia definición, implica un alto grado de desorden debido a todo lo que abarcaría, de allí la vocación histórica del conocimiento científico por buscar cierto orden (Vanoli, 2017, pp. 141-146).

disyunción absoluta entre objeto y sujeto, asimismo, como el aislamiento del objeto y su entorno, eliminación de toda problemática del sujeto, eliminación del ser mediante la formalización.

Por ende la autonomía, la personalidad, el hombre mismo no es concebible, y hay una confianza exclusiva y dogmática hacia la lógica, de cierto modo, es un método que intenta alivianar y enfocar de modo ordenado las diferentes interacciones y el conocimiento (homogenización), funcionaría en un sistema autoritario que busque moldear a sus miembros para las necesidades del país, en donde se promoviera una axiología de la noción de autonomía o libertad, pero que en algunos casos genera consecuencias en el caso corea del sur la tasa de suicidios.

Dicha estrategia sería exitosa si el ser humano fuera igual, sin embargo, es allí donde el paradigma simplificador se queda corto porque trabaja desde una realidad ficticia-artificial, dado que desconoce la verdadera naturaleza del ser humano como sistema complejo que vive una realidad compleja: egocéntrica, genocéntrica y sociocéntrica, nociones complementarias y antagonistas, es un sistema biológico, sociológico, político, que está programado genéticamente, tiene el poder de percibir y pensar acerca de sí mismo y de lo que lo rodea, de igual manera, aunque es único, es interdependiente a su entorno y a los demás de su misma especie, es una Auto- Eco-(geno-feno) organización (Morin, 1984), puesto que tiene la posibilidad de regenerarse o destruirse a sí mismo (como en biología la autopoiesis o en términos de Morin la auto-organización) a través del azar y la incertidumbre que le suceden como emergencias o eventos y lo que genera a partir de lo vivido como retroalimentación (positiva o negativa).

La razón o el método racional entonces, al tener como objetivo la homogeneización del pensamiento y sus estructuras, en el que la noción de libertad no existe o se neutraliza y en el que el hombre obedece a la racionalidad del método científico mediante el proceso de manipulación sobre la

naturaleza y la sociedad, se convierte en obsoleta y se abre la necesidad de una razón abierta que permita la comunicación entre lo racional, lo irracional y lo a-racional¹⁰ (Morin, 1984), aún más en ciencias sociales que se nutren de las interacciones y de la autonomía del sujeto en cuestión; de esta manera:

Podemos intentar entender al hombre y por ende, a muchas partes del universo en múltiples formas, pero los más intrincados fenómenos solo pueden entenderse por principios y patrones pero no al detalle. La complejidad tiene que ver con la naturaleza de la emergencia, la innovación, el aprendizaje y la adaptación (Grupo Santa Fe, 1996) citado por (Hernández Rojas et al., 2008. p 130).

La organización, como un fenómeno de auto-re-eco-organización (Morin, 1978) extraordinariamente complejo, se ha ocultado detrás de los modelos y herramientas simplificadoras de gestión de las empresas. “Cada día se hace más evidente que los fenómenos sociales no podrían obedecer a principios de inteligibilidad menos complejos que aquellos requeridos para los fenómenos naturales, es necesario afrontar la complejidad antropológica en vez de disolverla u ocultarla” (Godoy, 2008. p. 64). Precisamente, partiendo de esta concepción Saul Fuks psicólogo argentino afirma que:

Las crisis, turbulencias y desórdenes dejaron de verse solo como “contextos de riesgo” y comenzaron a considerarse como “campos de posibilidad”. Las elecciones, decisiones, exploración de opciones, los mundos “futuros y posibles” desplegaron a partir de ese momento toda su intensidad y riqueza” (Blanco Encinoza, 2005. p. 210).

El uso de todo lo posible o de encontrar una posibilidad en las diferentes situaciones no es algo fácil; “La dificultad de llevar el pensamiento complejo a las organizaciones radica en que se debe

¹⁰ Hay que añadir lo a-racional: el ser y la existencia no son ni absurdos ni racionales: son (Morin, Ciencia con consciencia, 1982).

afrontar el entramado juego de las inter-retroacciones, la solidaridad de los fenómenos entre sí, la incertidumbre, la ambigüedad y la contradicción de sus elementos constituyentes” (Godoy, 2008. p. 64).

El equilibrio o la comprensión de la relación dialógica entre vida y muerte, entre crisis y transformación, los eventos y la forma en cómo se asumen y confrontan puede guiar o generar una evolución o involución del sistema o del ser humano mismo, los campos de posibilidad se generan dependiendo de la decisión del mismo sujeto y de los integrantes del sistema, así como de la estructura que lo permite, estas decisiones son tan importantes que no se pueden revertir y en este caso no todos los sistemas complejos o sistemas complejos adaptativos¹¹, hablando de los sistemas sociales y el ser humano respectivamente convergen en mayor complejidad y desarrollo, ya que tienen la capacidad¹² de elegir entre saber y creer¹³, entre descubrir e interiorizar, es así como: para creer no tengo que saber pero cuando se algo debo creer porque es lo cierto, aunque en la actividad cognoscente puedo definir si a pesar de que sé algo, no quiero creerlo y decidir permanecer en un estado de negación, es decir, retomando lo mencionado anteriormente sujeto y objeto no trabajan por separado permitiendo que el sistema se desarrolle o se destruya a si mismo por su propia decisión y autonomía.

Los cambios de pensamiento llegaron a la disciplina administrativa lentamente, tiempo después de estarse practicando y de ser reconocida la administración como ciencia, debido a que tuvo ciertas particularidades que inician con una época complicada en la que fue creada o más bien reconocida y

¹¹ Cardona, 2001 menciona “Los sistemas complejos adaptativos son buscadores de pautas. Interaccionan con el entorno, aprenden de la experiencia y como resultado se adaptan. Así las adaptaciones son un comportamiento determinista y las auto-organizaciones son comportamientos indeterministas, como resultados positivos posteriores a una crisis” (Castillo Villanueva et al., 2015).

¹² Gilbert Ryle (1949) (pp. 133-134) clasificó “creer” y “saber” entre los capacity verbs. Significan tener la capacidad de hacer algo, no estar haciéndolo actualmente (Villoro, 1982, p. 29).

¹³ La creencia sería un hecho mental en el que la relación de creer o juzgar es la que unifica, ordena y da sentido a la relación en que se dice que están los objetos del hecho creído (Defez i Martín, 2005, pp.199-221).

aplicada científicamente como lo fue la época de la revolución industrial, pero, se pueden mencionar varias etapas:

En el proceso histórico del ser humano y la administración se pueden agrupar las distintas teorías con base en dos grandes etapas por las que ha transcurrido la existencia del hombre moderno: la mecánica y la de sistemas. La primera es la etapa que se enfoca en los procesos mecánicos establecidos de manera ordenada e inorgánica por el ser humano. La segunda es la que se enfoca en los procesos naturales y orgánicos sobre los que reflexiona e identifica el ser humano al comprender mejor su contexto y su ambiente (Pantoja Aguilar et al., 2019. p. 4).

Dicha época se caracterizó por la división de clases entre los que poseen los recursos y las fuerzas de producción con respecto a los que solo cuentan con su propia fuerza de trabajo; a partir de allí, a través de un único objetivo económico en términos utilitarios, además de la separación de la ética y los negocios, se obtuvo como resultado en palabras de Karl Marx la depauperación de los trabajadores y la alienación que se producía en ellos mismos al ser tratados como máquinas no pensantes o con un pensamiento adoctrinado al beneficio del empleador y sin necesidades básicas que perjudicaran la productividad de la empresa (Velásquez , 2012), es decir, el hombre se aliena, se vuelve externo en sí mismo al ser utilizado como máquina, adoctrinándose o moldeándose por necesidad de supervivencia a su forma o estado más primitivo, el hombre-máquina.

Es por ello, que la administración, en un intento por entender la naturaleza de las interacciones con la complejidad de sus diferentes formas de organización y quienes las componen, haciendo alusión a los cambios de pensamiento y a la ampliación de pensamiento de las nuevas generaciones de autores, así como también el cultivar o proporcionar el sostenimiento de las empresas/organizaciones en un mercado dinámico, abre su perspectiva, como dice (Broom, 2015):

“La administración científica cede su paso a la administración humanista, sin que se abandonen todos sus principios, pero enriqueciéndolos con buenas prácticas y modelos de negocio que crean valor para todas las partes en juego” (p.21).

Sin embargo, se mantiene la disyunción o reducción en la administración, a pesar de que ha evolucionado la praxis administrativa en relación al rol y funciones del humano-empleado¹⁴ después de la aparición de la escuela humanista y las teorías de la motivación, los modelos administrativos utilizados en la actualidad o los estilos de liderazgo y administración (algunos de ellos simplificadores), no han podido conseguir que el empleado dentro de la empresa pueda, dentro de su auto-organización, sentirse perteneciente y entregar su 100% de capacidad intelectual y emocional/ compromiso en búsqueda de la efectividad de la empresa-organización.

Situación que se genera con/a pesar de que es la empresa como sistema y al tiempo como una parte de un sistema aun mayor llamado sociedad la que tiene mayor responsabilidad y alcance como menciona (Raufflet et al., 2012) en primer lugar paga impuestos, consume servicios públicos y paga por ellos, genera empleo, produce y genera productos y servicios que buscan mejorar o que generan un cambio en los hábitos o la cotidianidad de las personas, usufructúan recursos de la naturaleza, construyen tecnología para minimizar impactos, entre otros y también es la depositaria de unos de los principales impactos sociales y ambientales (p.69).

A partir de lo anterior, se puede entender o cuestionar entonces que ¿el problema se ha generado por la falta de conocimiento del ser humano en su realidad (geno-feno) eco? O ¿se ha generado como resistencia hacia la realidad interdependiente del ser humano?, precisamente, el

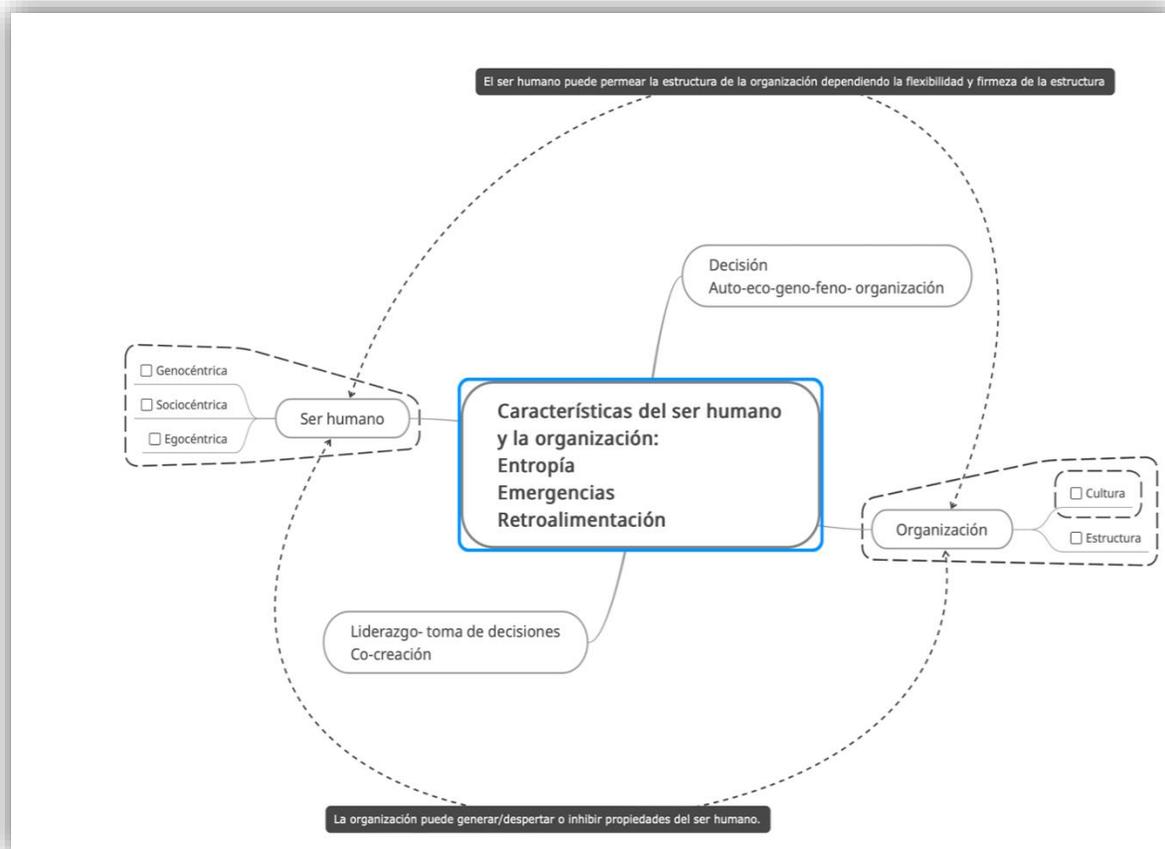
¹⁴ Quién hoy en día en algunas organizaciones tiene voz que cuenta para la empresa, tiene ciertas condiciones que le permiten tener beneficios y herramientas que generen una motivación laboral y se tenga en cuenta lo humano dentro de los procesos administrativos y operativos.

gerente¹⁵, administrador, directivo tiene un papel fundamental en este nuevo reto o por el contrario ¿son las empresas las que desconocen la realidad compleja del ser humano?

Pero, las deficiencias del pensamiento actual simplificador y parcializado no se han abierto a las potencialidades de la realidad, como menciona Morin “[...] nuestro modo de conocimiento no ha desarrollado suficientemente la aptitud para contextualizar la información e integrarla en un conjunto que le dé sentido” (2011, p. 142), reduciendo o parcializando un panorama que es tan amplio y abierto a posibilidades y en el cual intervienen los demás actores de la sociedad (Administración pública, medio ambiente, entorno) como se observa en la imagen número 5:

¹⁵ El gerente de las organizaciones de hoy, debe interpretar desde la inspiración de lo trans-moderno, con un pensamiento complejo, integral, con visión de innovación, desde sus necesidades y exigencias generacionales, las actividades asertivas tanto para el diagnóstico, aplicación de una planificación y ejecución flexible de las acciones productivas y estratégicas que debe desarrollar su organización para competir en el mercado, siendo aliado así como dependiente de la comunicación y la información para conocer e interpretar todos los entornos de la organización (González Salinas, 2014. P. 237).

Imagen No 5: Visión compleja del rol del hombre en la empresa



Fuente: elaboración propia con base en el concepto de realidad compleja de (Morin 1984).

Esa falta de sincronía del sistema que solo inhibe pero no despierta las propiedades individuales de quienes lo componen, puede ser una consecuencia de la misma autonomía del hombre de no conocer su complejidad (su falta de responsabilidad individual y desconocimiento propio y trabajo en sí mismo) y por ende, la no disposición de complejizarse aún más para potenciar sus habilidades y noción

de libertad; a su vez, puede ser una estrategia del sistema económico imperante¹⁶, que se nutre del desconocimiento y de la separación o clasificación del conocimiento, así como de los beneficios y calidad de vida que dicho sistema provee, debido a que al pensar desde la complejidad no se puede separar a la auto organización de su entorno y el mismo se ve afectado en su efecto retroactivo y recursivo por su propia acción; si bien es una decisión individual el transformarse y desarrollarse a través de los eventos (desorden y *alea*) y la respuesta individual frente a estos, el entorno como parte fundamental de la realidad fenoménica y biológica del hombre, influye altamente en la iniciativa y visión del mismo para desarrollar su complejidad, así que a la final es una responsabilidad compartida.

Conclusiones

Pensar desde la complejidad debería ser la base o el punto de partida para construir conocimiento, contrastar, modificar, innovar, no solo desde las ciencias sociales, sino desde las diferentes ciencias y disciplinas, a través de un modelo de pensamiento amplio, un pensamiento complejo que invite a pensar desde la integralidad, desde lo que no se ve, desde las conexiones causadas por la incertidumbre, las propiedades emergentes, la no linealidad, la impredecibilidad y sobre todo por la irreversibilidad del tiempo que nos habla de dejar limitaciones y expandir nuestro pensamiento a las posibilidades o a los escenarios posibles e imaginarios dentro de un mundo donde la velocidad de conexiones es tan rápida que hace que las limitaciones sean cada vez menos.

¹⁶ No es cuestión, bien entendido, de que un Estado interfiera, con sus estructuras, en la vida interior del ser humano, lo cual no es de la incumbencia sino de la estricta responsabilidad individual. Pero las estructuras sociales deben crear las condiciones para que esta responsabilidad pueda nacer y ejercerse. El crecimiento económico a cualquier precio no puede estar al centro de las estructuras sociales. La economía política y lo vivo están íntimamente ligados (Nicolescu, 1994, p 115).

Partiendo del pensamiento complejo, se puede traer a colación a Kuhn¹⁷ con respecto a que las revoluciones que se han presentado en la historia y que han permitido el desarrollo de la misma, se han presentado por los cambios de paradigmas o por el pensamiento que busca romper esos paradigmas que se han generado desde diferentes comunidades y sistemas, se le puede dar la razón a Descartes y al *Cogito Ergo Sum* que plantea parte de la naturaleza del ser humano en su unicidad y dualidad antropológica, asimismo, como la diferencia que tiene con otras especies y las capacidades que puede desarrollar, pero que dentro de su afinidad por el desconocimiento de su dualidad entre lo racional y lo emocional, asimismo como desde su interdependencia con los demás elementos y sistemas con los que convivimos se desconocen los flujos de información y su impacto en el sistema propio del individuo y el impacto del individuo mismo en los demás sistemas con los que coexiste.

El método clásico de conocimiento (mecanicismo) y la ciencia clásica son el claro ejemplo de paradigma en el que existe participación innata de la incertidumbre, por un lado se presenta la ignorancia frente a los sentidos y los efectos obtenidos a partir de ellos, debido al miedo o resistencia a integrar o reconocer la importancia y veracidad de la unión (cuerpo y alma) u organización (genómica y fenoménica), creyendo que al eliminar, ignorar, separar o desconocer la incertidumbre, el *alea*, y el conocimiento adquirido a través de las experiencias por medio de las interacciones y respuestas hacia diferentes eventos generados por el entorno, se podía obtener un conocimiento absoluto (hablando científicamente), es por esto que la relación ignorancia-miedo se presenta y trae como resultado un estado estático, que tiende a desaparecer en un entorno dinámico que puede ser igual o más peligroso y despiadado que el mundo animal en su relación depredador- presa.

¹⁷ Bunge tiene su punto al manifestar que los valores no existen por sí mismos, lo que existe son objetos, acciones, situaciones, relaciones, animales y gente que ciertos agentes (sujetos) consideran valioso (Olivé, 2013. p. 4) o deciden evaluar, de lo contrario existirían términos valorativos vacíos, sin embargo, dicha evaluación va enmarcada a un conocimiento o método puntual de la comunidad (Olivé, 2013).

Adicionalmente, la concepción acerca de que el pensamiento racional puede eliminar todo rastro de subjetividad, cuestión que se encuentra fuera de la realidad, debido a que el conocimiento es el resultado de la percepción del sujeto investigador, visión que en primera instancia es parcial, *en segunda instancia* recibe un mensaje y lo descodifica en/dentro de su auto organización que se encuentra permeada no solo por un programa (ADN) sino por la forma de aprendizaje y lazos afectivos, así como también el desarrollo o crecimiento en un entorno, con unas condiciones y eventos dados.

También se puede traer a colación, que si bien el ser humano crea sus paradigmas motivados por el entorno y su genética, está dentro de su unicidad e iniciativa individual el aprovechar las retroacciones y recursiones de los diferentes eventos que vive y confronta con el objetivo de complejizar su pensamiento/acciones aprovechando el desorden y el azar para transformarse y crecer (evolución positiva).

Cuando el ser humano logra o por lo menos hace el intento de entender su realidad compleja así como la incertidumbre del entorno en el que se encuentra y la interiorización de la noción de autonomía en la que solo puede controlar la forma en que recibe cada mensaje o ruido (información del exterior) o conocer que él mismo es el que permite cual información y de qué manera entra o no en su sistema, es por esto que los cambios paradigmáticos fueron el resultado de individuos que quisieron atreverse a pensar diferente, a interiorizar y tener un conocimiento amplio y profundo de sí mismos y salirse del molde de ciertas comunidades, dogmas o incluso de regímenes¹⁸ políticos que demandaban bajo fuerza la homogeneización del pensamiento intentando neutralizar o suprimir cualidades individuales o la generación de emergencias y/ o nuevas propiedades que pudieran poner en peligro al

¹⁸ Modelos económicos como el de Corea del sur, en el que todo su sistema educativo y oportunidades está diseñado solo para que cada joven o persona sea un empleado más de sus grandes conglomerados y las oportunidades son prácticamente nulas para aquellos que se atreven a desafiar el sistema económico creando sus propias empresas.

sistema, precisamente las revoluciones mencionadas se generaron por personas que no dieron cada verdad como absoluta y empezaron a dilucidar diferentes tipos de realidad o de visiones que podían complementar, nutrir y enriquecer la ciencia, el saber y por ende, la existencia misma.

En cuanto a la administración, como ciencia, y al tener como principal insumo al ser humano o al talento humano, ha comportado un gran número de transformaciones y teorías encaminadas si bien, por un lado a la productividad que será siempre un pilar importante en las ciencias económicas y administrativas, también por otro lado, conlleva a pensar de una manera más integradora con respecto al poder e impacto retroactivo y recursivo de una organización/empresa en una sociedad, pues de los sistemas sociales, la empresa es la que impacta en mayor proporción a cada uno de los actores de un sistema- sociedad; la aplicación de herramientas y técnicas como la responsabilidad social empresarial, nuevos modelos como la economía del bien común, prospectiva, desarrollo humano, entre otras, que intentan devolver el papel y rol de importancia que merece el ser humano y la naturaleza, ojalá desde un enfoque transdisciplinar¹⁹.

La ruptura del adoctrinamiento y el cambio paradigmático debe ayudarse del pensamiento transdisciplinario, pensamiento complejo, a partir del conjunto o relación diádica entre lo interno y externo, individuo-sociedad o en este caso particular relación tríadica individuo-sociedad-entorno; de igual manera, hay que resaltar que cuando se habla del ser humano o de las personas no se puede hablar de “administrarlas” (reducir el ser humano al ser- máquina e igualarlo con un recurso físico), las personas no se administran como los recursos financieros, logísticos, legales y tecnológicos, puesto que sería simplificar o reducir al individuo a una de sus facetas como lo es su relación con el trabajo y más en

¹⁹ Por transdisciplinariedad entiende aquello que se sitúa a la vez entre las disciplinas (interdisciplinariedad), a través de las disciplinas (pluridisciplinariedad) y más allá de las disciplinas (transdisciplinariedad) cuya finalidad es la comprensión del mundo presente a partir de la unidad del conocimiento (Nicolescu, 1994; Romero Pérez, 2003. p. 3).

una era como la actual llamada era del trabajador y la sociedad del conocimiento, donde son las empresas las que deben luchar por conseguir empleados calificados que saben lo que vale su conocimiento y no están dispuestos a quedarse donde no evolucionan (positivamente).

Puntualmente, se podría estimar o vislumbrar que es el nuevo reto de la administración, debido a que su enfoque en el ser humano debe evolucionar y ya no basta solo con una estructura adecuada y unos procesos bien establecidos, si no se tiene en cuenta o se integran a las emergencias, entropía, retroalimentación y relaciones complementarias, contradictorias, dialógicas y sus efectos recursivos y retroactivos que generan desorden y por ende, generan orden adicionalmente, su forma de manifestarse en eventos/situaciones, asimismo, como la capacidad y disposición del recurso humano de complejizarse y abrir el pensamiento a la complejidad; para este reto se requiere de nuevos modelos, teorías, prácticas y la evolución de un entorno que integren o permitan integrar no solo la naturaleza del ser humano, sino que le devuelvan y replanteen el papel y el impacto que tiene el capital humano en la organización-empresa y viceversa y que la estructura sea el resultado de retroacciones y recursiones que de manera dialógica se comuniquen y converjan en desarrollo humano, sustentable y económico, un entorno o un sistema que sea el medio que genere las combinaciones generadoras de emergencias o nuevas propiedades; el bien individual no siempre conlleva al bien común en cambio, el bien común siempre conlleva al bien individual, ser conscientes de la realidad compleja de nuestra especie y el mundo que habita, así como de la interdependencia de los mismos.

El hombre y su rol en el sistema empresa es de suma importancia, cada persona (cargo) que compone a la organización es una unidad fundamental que conforma el todo, es una realidad holográfica, en la que cada parte, cada persona, cada componente debe estar bien y debe conocer el todo, sincronizarse con el todo y entender su rol y papel dentro de esa estructura y sistema para que

tanto a nivel individual (o de cada unidad o área de la empresa), así como a nivel del sistema (todo), funcionen, sobrevivan, se mantengan y avancen en el entorno dinámico y no lineal en el cual existen, debe haber no solo un diseño de estructura que vaya encaminada a cumplir objetivos, sino una sincronización entre la estructura (programa) y los sujetos (programadores y ejecutores), con el objetivo de descubrir y entender las potencialidades de cada uno de los colaboradores que al impulsar o fomentar ese crecimiento y desarrollo individual se consiga de forma retroactiva y recursiva que el todo (sistema- empresa) mejore, innove y se auto re organice y re-produzca, y esto no solo se logra con el pensamiento de los directivos o el gerente, sino con el trabajo en conjunto del todo con sus partes y viceversa, abriendo espacio a la incertidumbre, caos y emergencias con el objetivo de que contribuyan a la complejización del sistema y su permanencia en el tiempo.

El método simplificador que aún sigue imperante en la praxis administrativa, modelos reduccionistas, autoritarios, aunque en algunos casos siguen generando ganancias y retornos económicos, plantean una situación interesante de estudiar, porque sin conocer, comprender, interpretar e interiorizar la realidad compleja del ser humano o talento humano y sin integrar o trabajar con la incertidumbre, vislumbrando o identificando las condiciones que generen emergencias y nuevas propiedades, incluso sin identificar los momentos o condiciones que han generado emergencias, aun así, obtienen un resultado positivo (ganancias), es por esto que se abre la interrogación, con la ampliación de dichos modelos, con los cambios y rupturas paradigmáticas acerca de los factores que importan o persiguen los clientes de las diferentes empresas, a través del pensamiento complejo, de las ciencias de la complejidad y en cooperación con el paradigma simplificador (la complejidad no desconoce la ciencia clásica, solo la amplía y se nutre de él) ¿se podrá obtener como resultado a largo plazo no solamente un beneficio económico aun mayor que el actual, sino un reconocimiento y posicionamiento que logre beneficio social para dicho sistema y para muchos otros sistemas?

Por ahora, con la aplicación de nuevos modelos como la responsabilidad social empresarial se ha obtenido aumento en ganancias y posicionamiento de las empresas en el mercado²⁰, basta con revisar documentos actualizados acerca del aumento de beneficios económicos de las empresas responsables, ahora si se fuera consciente de la complejidad del sistema empresa, del ser humano y del talento humano en general ¿en qué proporción podrá aumentar el beneficio? Este documento cumple el objetivo de elevar la consciencia y el interrogante hacia la investigación de la administración y su práctica desde el entendimiento de la complejidad del ser humano y de la complejidad misma de la administración y las organizaciones (sistema-empresa).

²⁰ Ver Rankin MERCOSUR de las empresas socialmente responsables.

Bibliografía

Blanco Encinosa, L. J. (2005). Complejidad, caos y administración de empresas: Un acercamiento desde los sistemas de información y conocimiento. *Economía y Desarrollo*, 138(1), 201-242.

Broom, F. (2015). Siglo XXI: Cambio de paradigmas en la administración, fin de la administración científica (Taylor, Fayol) y el inicio de una administración humanista (Drucker, Zamagni). En *XII Congreso Internacional de Administración: La gestión y las nuevas competencias en un mundo de cambios*.

Castillo-Villanueva, L., & Velázquez-Torres, D. (2015). Sistemas complejos adaptativos, sistemas socio-ecológicos y resiliencia. *Quivera. Revista de Estudios Territoriales*, 17(2), 11-32.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40143424002>

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana.

Defez i Martín, A. (2005). ¿Qué es una creencia? *Logos. Anales del Seminario de Metafísica*, 38, 199-221. <https://revistas.ucm.es/index.php/ASEM/article/view/ASEM0505110199A>

Delgado, C. (2011). *Hacia un nuevo saber: La bioética en la revolución contemporánea del saber*. Acuario.

Delgado, C. (2018). *Investigar desde el pensamiento complejo*. Multiversidad Mundo Real Edgar Morin.

Gell-Mann, M. (1995). *The quark and the jaguar: Adventures in the simple and the complex*. Tusquets Editores.

- Godoy V., F. (2008). El desorden organizador. *Revista Colombiana de Filosofía de la Ciencia*, 9(18-19), 63-83. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41411852004>
- González Salinas, I. M. (2014). Las organizaciones transcomplejas: Del conocimiento a la toma de decisiones. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*.
- Gómez, C., Hernández, M., & Ramos, R. (2016). Principios epistemológicos para la enseñanza-aprendizaje, según el pensamiento complejo de Edgar Morin. *Pueblo Continente*, 27(1), 471-479. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/699>
- Gutiérrez, A. (2006). *La propuesta I*. Universidad Iberoamericana.
- Heidegger, M. (1994). ¿Qué quiere decir pensar? *Revista Colombiana de Psicología*, (3), 11-17.
- Hernández, J., & Salgado, S. (2010-2011). La filosofía de Descartes. *Duererías: Cuadernos de Filosofía*.
- Hernández Rojas Valderrama, R., & Rivas Tovar, L. A. (2008). La teoría de la complejidad: Una nueva disciplina multicientífica y sus bases para la aplicación en la administración. *Revista Universidad y Empresa*, 10(14), 129-154. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/1049>
- Maestría en Pensamiento Complejo. (s.f.). Las revoluciones científicas del siglo XX: La construcción de vías distintas. Multiversidad Mundo Real Edgar Morin.
- Maita Guedez, M. (2018). Estilos de pensamiento y enfoques epistemológicos. *Revista Científica*, 3(7), 374-393.
- Maldonado, C. E. (2016). *Complejidad de las ciencias sociales y de otras ciencias y disciplinas*. Ediciones Desde Abajo.

- Morin, E. (1981). *El método 1: La naturaleza de la naturaleza*. Ediciones Cátedra.
- Morin, E. (1984). *Ciencia con consciencia*. Anthropos.
- Morin, E. (2011). *¿Cómo vivir en tiempos de crisis?* Nueva Visión.
- Negrete, P. (2003). Relación sujeto-objeto y la teoría mecanicista de la psicología. *Acción Pedagógica*, 12(1), 45-58.
- Nicolescu, B. (1994). *La transdisciplinariedad: Manifiesto*. Ediciones Du Rocher.
- Olivé, L. (2013). La estructura de las revoluciones científicas: Cincuenta años. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 8(24), 9-14.
- Osorio García, S. N. (2012). El pensamiento complejo y la transdisciplinariedad: Fenómenos emergentes de una nueva racionalidad. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 20(1), 35-45.
- Pantoja Aguilar, M. P., & Salazar Garza, J. R. (2019). Etapas de la administración: Hacia un enfoque sistémico. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 51-67.
- Raufflet, E., Lozano Aguilar, J. F., Barrera Duque, E., & García de la Torre, C. (2012). *Responsabilidad social empresarial*. Pearson Educación.
- Roger Ciurana, E. (2000). El modelo organizacional y su método. En *Procesos complejos*.
<https://biblioteca.multiversidadreal.com>
- Romero Pérez, C. (2003). Paradigma de la complejidad, modelos científicos y conocimiento educativo. Universidad de Huelva.

Ruíz Suárez, D. A. (2012). Descartes y el concepto de leyes de la naturaleza. *Versiones. Segunda Época*, 2(2), 55-72.

Silva Camarena, J. M. (2004). Sobre la administración: Comentarios a un texto de Bunge. *Contaduría y Administración*, 213, 87-98.

Serguie, D. (2013). Context in collaborative structures: Transdisciplinarity, a different viewpoint. *Network Intelligence Studies*, 1(2), 5-12.

Torrealba, C., Pérez, P., & Castillo, N. (2018). El pensamiento complejo y la transcomplejidad: Visión emergente en el desarrollo de un enfoque epistemológico en la investigación educativa. *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 33, 139-154.

Vanoli, F. (2017). El pensamiento complejo y la transdisciplina en el abordaje del hábitat: Reflexiones en torno a la experiencia del Seminario de Gestión Territorial y Hábitat. *Revista Pensum*, 3(3), 141-146. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/pensu/article/view/19033>

Velásquez, M. G. (2012). *Ética en los negocios: Conceptos y casos*. Pearson.

Villoro, L. (1982). *Crear, saber, conocer*. Siglo XXI Editores.