

La organización-empresa: ¿un sistema vivo?

Aportes de la teoría de la complejidad y la filosofía ambiental a la teoría administrativa y organizacional

DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2298>

Andrés Alberto Arias-Pineda¹
Universidad Tecnológica de Pereira
arias.andres@utp.edu.co

Leonardo Ramirez-Martinez²
Fundación Universitaria Comfamiliar
lramirez@uc.edu.co

Fecha de recepción: 16 de febrero de 2018

Fecha de aprobación: 23 de agosto 2018



Cómo citar este artículo / To reference this article / Comment citer cet article / Para citar este artigo:

Arias-Pineda, A. A.; Ramirez-Martinez, L. (2019). La organización-empresa: ¿un sistema vivo? Aportes de la teoría de la complejidad y la filosofía ambiental a la teoría administrativa y organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (86), 133-150. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2298>

Resumen

La concepción de la organización-empresa como un sistema vivo, dinámico y caótico, conformada y gestionada por cuerpos mundo-de-la-vida simbólico-biótico, emerge de preguntarse por los aportes que hacen las teorías de la complejidad y la filosofía ambiental a las teorías administrativas y organizacionales; es decir por cuestionar la posibilidad de reconfigurar las lógicas administrativas, que se hallan en una crisis estructural, a partir de la perspectiva epistémica complejo-ambiental o por la necesidad de entender qué significa gestionar organizaciones sociales vivas. En otras palabras, surge como una propuesta para comprender el fenómeno administrativo-organizacional en tiempos de sociedad de organizaciones y crisis ambiental e implica comprender la organización social tipo taxis como un sistema social vivo que establece entramadas relaciones con su entorno, afectando el desarrollo de sus operaciones y procesos.

La vitalidad de estos sistemas deviene de sus redes informales, de su cultura organizacional, de la posibilidad de flexibilizar sus estructuras y sus procesos, y de su clausura referencial.

El texto se despliega en dos rutas de trabajo. El primer trayecto pretende comprender la relación entre los problemas civilizatorios actuales, y la institucionalización del pensamiento administrativo clásico en la sociedad. El segundo intenta aportar en la discusión epistémica en el campo de las Teorías Organizacionales y Administrativas, desde el lente teórico de las Teorías de la Complejidad y el Caos, y la Filosofía Ambiental.

Palabras clave: Teoría de la complejidad; Teoría del caos; Teoría Organizacional; Teoría Administrativa; filosofía ambiental; lógicas administrativas; cultura organizacional.

¹ Administrador de Empresas y Magíster científico en Administración de la Universidad Nacional de Colombia. Estudiante doctorado en Administración Universidad Nacional de Colombia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8634-9726>

² Administrador de empresas de la Universidad Católica de Pereira y Magíster científico en Administración de la Universidad Nacional de Colombia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8964-1872>

The organization-company: a living system? Contributions from the Theory of Complexity and the Environmental Philosophy to the Organizational and Business Administration Theories

Abstract

The concept of organization-company as a living, dynamic, and chaotic system, conformed and managed by a body of living symbolic beings, results from wondering about the contributions that are made by the Theory of Complexity and the Environmental Philosophy to the Organizational and Business Administration Theories; that is, by questioning the possibility of reconfiguring administrative logistics, which are undergoing a serious crisis, originating from an epistemic environmental complex perspective or even from the need to understand what managing living organizational systems means. In other words, this research emerges as a proposal to understand the organizational administrative phenomenon in the current times of organizational partnership and environmental crisis, meaning that it is all about understanding the social organization-taxis type as a social living entity that determines its connections with the social context, thus affecting the development of processes and operations.

The vitality of these organizations originates from their informal networks, their organizational culture, from the possibility of easing their structures and processes, and from their referential closure.

This paper describes two working routes. The first one focuses on understanding the relationship between current civilization problems and the institutionalization of the classical business administration thought in society. The second one endeavors to make a contribution to the epistemological reflections on the Organizational Business Administration Theories from the perspectives of the Theory of Complexity and Chaos, and the Environmental Philosophy.

Keywords: Theory of Complexity; Theory of Chaos; Organizational Theory; Business Administration Theory; Environmental Philosophy; administrative logistics; organizational culture.

A organização-empresa: um sistema vivo? Contribuições da teoria da complexidade e filosofia ambiental à teoria administrativa e organizacional

Resumo

A concepção da organização-empresa como um sistema vivo, dinâmico e caótico, conformada e gerida por corpos mundo-da-vida simbólico-biótico, emerge de se perguntar pelos aportes que fazem as teorias da complexidade e a filosofia ambiental às teorias administrativas e organizacionais; isto é, por questionar a possibilidade de reconfigurar as lógicas administrativas, que se encontram numa crise estrutural, a partir da perspectiva epistêmica complexo-ambiental ou pela necessidade de entender o que significa gerir organizações sociais vivas.

Em outras palavras, surge como uma proposta para compreender o fenômeno administrativo-organizacional em tempos de sociedade de organizações e crise ambiental e envolve a compreensão da organização social tipo taxis como um sistema social vivo que estabelece relações com seu ambiente, afetando o desenvolvimento de suas operações e processos.

A vitalidade desses sistemas vem de suas redes informais, de sua cultura organizacional, da possibilidade de tornar suas estruturas e processos mais flexíveis e de seu fechamento referencial.

O texto é exibido em duas rotas de trabalho. O primeiro trajeto tem como objetivo compreender a relação entre os problemas atuais da civilização e a institucionalização do pensamento administrativo clássico na sociedade. O segundo, tenta contribuir para a discussão epistêmica no campo das Teorias Organizacionais e Administrativas, a partir das lentes teóricas das Teorias da Complexidade e do Caos, e da Filosofia Ambiental.

Palavras-chave: Teoria da complexidade; Teoria do Caos; Teoria Organizacional; Teoria Administrativa; filosofia ambiental; lógicas administrativas; cultura organizacional.

□ **L'entreprise est-elle un système vivant ? Contributions de la théorie de la complexité et de la philosophie environnementale à la théorie administrative et organisationnelle**

Résumé

La conception de l'entreprise en tant que système vivant et dynamique, façonné et géré par des corps vivant du monde symboliques-biotiques, ressort d'interrogations sur les contributions des théories de la complexité et de la philosophie environnementale aux théories administratives et organisationnelles en questionnant la possibilité de reconfigurer les logiques administratives d'un point de vue épistémique complexe et environnemental ou encore la compréhension nécessaire de la signification d'une gestion des organisations sociales vivantes. En d'autres termes, il s'agit d'une proposition visant à comprendre le phénomène administratif et organisationnel dans une société en crise environnementale, ce qui implique de comprendre le type d'organisation et les processus affectant le système social vivant. La vitalité de ces systèmes provient de leurs réseaux informels, leur culture organisationnelle et de leurs capacités à rendre les structures et processus plus flexibles.

Cet article comprend deux lignes directrices. La première vise à comprendre la relation entre les problèmes de civilisation actuels et l'institutionnalisation de la pensée administrative classique dans la société. La seconde propose de contribuer à la discussion épistémique dans le domaine des théories organisationnelles et administratives du point de vue des théories de la complexité et du chaos et de la philosophie environnementale.

Mots-clés: Théorie de la complexité; théorie du chaos; théorie de l'organisation; théorie administrative; philosophie environnementale; logique administrative; culture organisationnelle.

1. Introducción

La administración como campo disciplinar y profesional se enfrenta a problemas como la científicidad de sus teorías y la legitimidad de sus prácticas. El primero es un asunto de orden conceptual y el segundo de carácter ético, pero ambos se encuentran conectados. El problema epistémico se expresa en el poco rigor académico para abordar el estudio de los fenómenos administrativo-organizacionales (Bermúdez, 2005), en la falta de elementos teóricos para asumir la complejidad que implica administrar organizaciones humanas (Aktouf 2001a; Kliksberg, 1990), en la multivocacidad de sus términos centrales (López-Gallego, 1998, 2003 y 2005), en la dificultad de precisar su campo de estudio (López-Gallego, 1999), en la poca actitud hacia la investigación por parte de la comunidad académica (Dávila, 2005), en el sesgo ideológico de sus teorías que invisibiliza al trabajador (Garcíaacastillo, 1997; Rojas-Rojas 2003) y en que «la novedad administrativa suele ser casi siempre de tipo funcional, instrumental y técnico» (Cruz-Kronfly, 2005, p. 35), pocas veces en cuanto a la episteme y demás cuestiones científicas. Le Moigne (1997) afirma:

Bien sea que se las considere artes, técnicas o disciplinas de convergencia, las ciencias de la gestión no gustan ni se sienten atraídas por la epistemología; esta, a su vez, no se interesa por esas disciplinas subalternas [...] [por eso] si se interroga a los miembros de esas corporaciones por la legitimidad epistemológica de su disciplina, [...] con frecuencia responderán que ese tipo de especulación es estéril. (p. 166)

El problema ético está ligado al anterior y atañe a la responsabilidad que la comunidad de administradores tiene en y frente a la crisis civilizatoria, y a las posibles decisiones que se tomen para mitigar o corregir los daños que han ocasionado los procesos de industrialización al planeta. Alain Chanlat expresa la gran paradoja en la que se encuentra la comunidad de administradores: «nunca el mundo ha estado tan lleno de administradores y nunca ha estado tan

mal administrado» (Arias-Pineda, 2009, p. 18). Esta apreciación coincide con lo indicado por Henry Mintzberg (citado por Aktouf, 2001a) en cuanto a que la sociedad se ha vuelto inadministrable a causa de la gestión de empresas.

Cruz-Kronfly (2005) afirma que al pensamiento administrativo «no le interesa la cuestión de la «verdad» en términos del conocimiento, sino la tangibilidad de los resultados, expresada como rentabilidad y competitividad» (p. 36), es decir, lo que importa es el fin, desligado de la reflexión ética acerca de los medios que permiten su consecución. De suerte que considera que «la generación de conocimiento en administración tiene por delante una inmensa tarea disciplinar y epistemológica: explicar las lógicas administrativas y las ritualidades administrativas, a partir de los paradigmas ya construidos de las ciencias humanas y sociales» (p. 37). Estas condiciones llevan a que Chanlat (2011) se pregunte, ¿y si en lugar de inventar nuevas técnicas de gestión administrativa se abordan los mismos problemas de otra manera? (p. 30); dicho de otra forma, ¿es posible pensar la organización-empresa más allá de la lógica capitalista y de una ética utilitarista?

Calderón-Hernández y Castaño-Duque (2005), Dávila (2005) y Muñoz (2011) coinciden en señalar que los principales retos que enfrenta la comunidad de administradores pasa por realizar reflexiones epistémicas y éticas a los fundamentos del pensamiento administrativo tradicional, tanto de las teorías administrativas como organizacionales, es decir, se convoca la necesidad de realizar preguntas acerca de las posibilidades de conocimiento y de su carácter de científicidad, debido a que en consonancia con la lógica que inspire la comprensión de las organizaciones sociales, de la misma manera se asumirá una posición óptica-epistémica-ética-estética frente a estas realidades expresadas en las teorías que guían su actuar.

Las teorías administrativas clásicas parten de considerar la empresa como un sistema muerto que debe funcionar como una máquina, con comportamientos repetitivos, lineales y en ambientes estables (Arias-Pineda, 2016). Como toda máquina, las partes que la conforman son reemplazables, se aspira a que desarrollan los mismos procesos perennemente y están soportadas en estructuras estáticas y rígidas que deben funcionar de la misma manera y solo cumplir el fin por el que existen. A esta manera de comprender la realidad le corresponden teorías y comportamientos organizacionales que inhumanizan, degradan y agotan las condiciones básicas de supervivencia de la vida en el planeta. Concebir la organización como sistema cerrado/muerto implica construir teorías en las que se establecen relaciones utilitaristas con los grupos de interés de la organización, con los métodos de producción o de prestación de servicio esclavistas y con las estrategias que privilegian la utilidad de los accionistas por encima de los intereses de la sociedad en general que recurren a cualquier medio para cumplir la meta u objetivo propuesto.

Este artículo tiene como excusa discursiva reflexionar teóricamente alrededor de la posibilidad de considerar la organización-empresa un sistema social vivo, y se soporta en una de las líneas de trabajo académico que estudió el Grupo de Investigación de Pensamiento Ambiental de la Universidad Nacional de Colombia. Esta ha orbitado alrededor de la intención de comprender ¿qué aportes hacen las teorías de la complejidad y el caos, y la filosofía ambiental a las teorías administrativas y organizacionales?³ En este caso, el interés gira alrededor de comprender el fenómeno organizacional-administrativo como un sistema vivo, desde las condiciones necesarias que proponen las teorías de Francisco Maturana y Fritjof Capra para considerar un sistema como vivo. Específicamente, se quiere indagar las condiciones necesarias para considerar la organización-empresa como un sistema vivo, con el fin de nutrir de

elementos teóricos las reflexiones de la comunidad académica de administradores acerca de los problemas conceptuales y éticos, enunciados en líneas anteriores.

La travesía inicia con el trabajo de grado para optar al título profesional (2002-2004); se fortalece en la maestría en Administración (2006-2009); se reafirma y retroalimenta en el trabajo con los semilleros (2008-2017), que se traduce en múltiples trabajos de grado y en los encuentros académicos de la Red en Filosofía, Teoría y Educación en Administración (2007-2011-2015); y en la actualidad en la Red de Estudios Organizacional Colombiana (REOC). En el proceso de semilleros, se integra Leonardo Ramírez-Martínez a esta labor y desarrolla su trabajo de grado bajo la misma pregunta general, quien actualmente está terminando su proceso de maestría en la Universidad Nacional de Colombia, en la misma ruta del primer proceso investigativo, y en el Grupo de Investigación de Pensamiento Ambiental, por supuesto, con otro interés.

Fue una investigación documental que recurrió a bases de datos especializadas en temas administrativos en Iberoamérica: Business Source Complete, EBSCO, EconLit, Emerald, Academic OneFile, Eumed, Dialnet, Redalyc, SciELO, Latindex, e-journal, Informe Académico, Business Economics & Theory, Small Business Collection, ProQuest, EconBiz, entre otras, así como a las publicaciones de agremiaciones académicas y profesionales para soportar los argumentos propuestos: Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (Cladea), Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (Alafec), Asociación Colombiana de Facultades de Administración (Ascolfa) y Consejo Profesional de Administración de Empresas (CPAE).

El artículo se despliega en dos rutas de trabajo, en trayectos, puesto que estos hallazgos teóricos solo vislumbran puertos de llegada temporales, efímeras conclusiones en la incansable reflexión filosófica del fenómeno administrativo-organizacional. El

³ De esta línea investigativa emergen trabajos de pregrado y posgrado en diversos campos del conocimiento.

primer trayecto pretende comprender la relación entre los problemas civilizatorios actuales y la institucionalización del pensamiento administrativo clásico en la sociedad. El segundo intenta aportar en

la discusión epistémica en el campo de las teorías organizacionales y administrativas, desde el lente teórico de las teorías de la complejidad y el caos, y la filosofía ambiental.

2. Crisis ambiental y sociedad de organizaciones gerenciables

2.1 La crisis ambiental/civilizatoria

Las revoluciones industriales acaecidas en los últimos cuatrocientos años han impactado todas las formas de existencia en el planeta. Los increíbles desarrollos científicos y tecnológicos, la creación de inmensos centros de población humana y la mejora en la calidad de vida son algunas bondades de este proceso. El calentamiento global, el incremento de la pobreza y la iniquidad en la distribución de la riqueza y el crecimiento de las brechas entre países pobres y ricos, y en los mismos entre diversos sectores de la sociedad y de la cultura en contra de la naturaleza, expresan sus enormes dicotomías y paradojas.

A pesar de las diferencias entre defensores y críticos de estos procesos, un manto común los cubre: el reconocimiento de la racionalidad, plasmada en el método científico, como uno de los logros más relevantes a resaltar en la historia humana. No obstante, los procesos de racionalización de la vida moderna, en palabras de Weber (1994), conducirán inexorablemente a que el espíritu y la libertad quedasen encapsuladas en el «férreo estuche» de la racionalidad con arreglo a fines, en otras palabras, en una racionalidad instrumental.

Así, la misma forma de racionalidad que logra descomponer el átomo, evento científico esplendoroso para la humanidad, también se manifiesta en el Holocausto nazi,⁴ en la bomba de Hiroshima y Nagasaki, en los procesos coloniales en África, Asia y América Latina, y

en la indudable relación que existe entre los procesos de industrialización y el incremento de la contaminación (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2007) o entre la nueva versión del capitalismo y la corrosión del carácter —esclavismo— del trabajador moderno (Sennett, 2000) que reduce a productor/consumidor al ser humano. Su nivel de utilidad —ingresos— se determina a la luz de los procesos de racionalización que es capaz de comprender y aplicar, y a la capacidad de consumir que posee; allí subyace su valor como persona, su identidad.

La crisis civilizatoria se expresa en la destrucción de lo vivo y lo no vivo, en los grandes desastres naturales ocasionados por la emisión de gases tóxicos a la atmósfera, en la degradación de las condiciones laborales y en la reducción-explotación del ser humano y la naturaleza a recurso, es decir, en la mercantilización del mundo-de-la-vida. Pero también en la violación de los derechos humanos por parte de multinacionales, en el incremento en la desconfianza de las instituciones sociales tradicionales —como la Iglesia, el Ejército, el Gobierno—, en la inequitativa distribución de la riqueza socialmente creada mediante el trabajo de obreros y campesinos, en la mala calidad en la prestación de los servicios básicos vitales a las poblaciones menos favorecidas, en el desarrollo de procesos productivos que enriquecen a empresas multinacionales y degradan los ecosistemas nativos, y lamentablemente, se podrían desplegar muchas más expresiones de una civilización en crisis.

⁴ Bauman (2015) plantea cómo la lógica administrativa de máxima eficiencia es aplicada con resultados extraordinarios en el proceso de exterminio de judíos por el Ejército nazi en la Segunda Guerra Mundial.

Esto lleva a que una multiplicidad de personas de todo credo —filosófico, religioso, sociológico, económico, político, científico— coincidan en afirmar que vivimos en una época de crisis del proyecto de racionalidad moderno. Adorno y Horkheimer (1998), Capra (2003a), Habermas (1989, 1999) y Lukács (1985) hablan de la crisis de la modernidad. Otros más la denominan la crisis ambiental, entre ellos, Ángel-Maya (2003 y 2015), Leff (2008), Noguera-de-Echeverri (2004, 2007a, 2007b y 2007c), PNUD (2007) y Programa de las Naciones Unidas para el Ambiente (PNUMA, 2006).

La crisis nace del proceso de racionalización instrumental de cada una de las esferas de las actividades humanas, se configura durante el proceso de modernidad occidental y se intensifica en la sociedad industrial de la posguerra, con lo que engloba la totalidad de las esferas sociales. El PNUMA (2006) sostiene:

La crisis ambiental es una crisis de civilización. Es la crisis de un modelo económico, tecnológico y cultural que ha depredado la naturaleza y negado a las culturas alternas [...]. La crisis ambiental es la crisis de nuestro tiempo. No es una crisis ecológica, sino social. La crisis ambiental es una crisis de instituciones políticas, de aparatos jurídicos de dominación, de relaciones sociales injustas y de una racionalidad instrumental en conflicto con la trama de la vida. (2006, p.5).

2.2 Teorías del desarrollo e institucionalización del pensamiento administrativo

Los procesos económicos de la posguerra promulgaron que la única vía para el desarrollo de los países mal llamados tercer mundistas era la industrialización (Escobar, 1996) con una vocación de colonización oculta en un discurso de desarrollo. En específico, para América Latina, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) propuso la sustitución de productos importados por producciones nacionales como el camino para salir del subdesarrollo; dicho de otra forma, la vía era desarrollar el aparato productivo nacional y llegar al progreso vía la industrialización de los países. En el lenguaje de los negocios, estos procesos se

cristalizan en la aparición de una gran cantidad de formas de organización humana —la mayor parte empresas, pero no solo empresas—, que nacen para transformar las necesidades y los deseos en bienes y servicios, por lo que alcanzan niveles elevados de productividad y consumo, en especial en aquellos países pioneros en este asunto (Arias-Pineda, 2010, 2016).

En el devenir de estos acontecimientos, emerge el concepto de la sociedad de organizaciones que caracteriza este momento de la historia de la humanidad. En voz de Dèry (2004), representa que «el Homo sapiens ha trocado la caverna, la tribu, la familia, la aldea de ayer por un mundo de organizaciones» (p. 88), nace en una organización —la clínica, el hospital, el puesto de salud o la partería—, crece saltando de una organización a otra para suplir sus requerimientos vitales y finalmente será otra organización la encargada de sus restos finales. Drucker (1993) plantea que uno de los elementos centrales que caracterizan este momento de la humanidad es «que la mayoría de [las] tareas sociales son hechas en [y por] organizaciones» (p. 59). Perrow (1982) y Cruz-Kronfly (2003) reafirman esta idea, y sostienen que la época moderna es por excelencia de las organizaciones.

En este escenario de organizaciones, la forma de organización-empresa asume la responsabilidad, en mayor medida, por la creación de riqueza y la generación de empleo para el bienestar de la sociedad en general. Aparejado a esto, se le transfiere el rol de ser un laboratorio, a escala micro, de procesos societales, como la participación democrática de los diversos actores comunitarios, o la toma de decisiones a través del ejercicio comunicativo del consenso, o la planeación de las actividades y los recursos de una organización durante un determinado periodo (Aktouf, 2001a; López-Gallego, 2003). Para Chanlat (1996), el contexto societal no solo se caracteriza por estar formado por múltiples organizaciones, va más allá: se refiere a una sociedad gerencial, es decir, a aquella que se «caracteriza por una interpretación del mundo en donde las categorías explicativas son de naturaleza gerencial o de gestión» (p. 44).

De suerte que la organización-empresa se erige como el arquetipo a seguir por toda forma de asociación humana, lo que significa que la lógica y el lenguaje administrativo se institucionalizan y se impregnan en el mundo-de-la-vida. Esta lógica se plasma en una visión mecanicista lineal y pragmática del proceso productivo, y economicista y utilitarista, en las relaciones que establece su entorno. Se privilegia el lucro personal ilimitado, el egoísmo a ultranza, la explotación-dominación de la naturaleza, la deshumanización del trabajo, y se favorece la destrucción del planeta.

La empresa capitalista guía su actuar a partir del pensamiento administrativo tradicional o clásico; la racionalidad económica que privilegia este pensamiento es la del máximo beneficio y rentabilidad, de la optimización de los recursos organizacionales y del consumo en exceso. Esto deriva en la transformación de parámetros culturales milenarios, al considerar la naturaleza como un recurso explotable y en convertir cualquier experiencia humana al lenguaje del mercado, asignando un valor monetario a cada expresión de la vida.

Dicho de otra manera, es una óptica de la vida en la que la lucha por la productividad y la competitividad se convierten en los motivos esenciales que dan sentido a la existencia de las organizaciones sociales, por tanto, los ideales que debe perseguir toda

organización humana son el máximo lucro y los mínimos gastos; no el bienestar de la humanidad, ni la mejora en la calidad de vida de toda la población del planeta, ni siquiera el respeto mínimo por las condiciones básicas de supervivencia de la especie, el lucro. En palabras de Escobar (1996), significa que «los lenguajes de la vida diaria quedaron totalmente invadidos por los discursos de la producción y el mercado» (p. 123). En consecuencia, el criterio de legitimidad social es la ganancia y la rentabilidad, no la satisfacción de necesidades y deseos de la sociedad, como en su origen fueron concebidas.

Como un virus, se infiltra por todas partes y en la vida real en su totalidad, tanto en su materialidad como en su esencia, se encuentra reducido a una realidad económica que hay que administrar. Todo se vuelve problema de gestión, todo se reduce a ella. Se administra la vida, su familia, el tiempo, las emociones, los sentimientos, las preferencias, etc. Ya no existen escuelas, hospitales, teatros, sino organizaciones para administrar. Tampoco existen estudiantes, enfermos o espectadores sino claramente clientelas por satisfacer. Los propietarios, ejecutivos y obreros de ayer se convierten en miembros de ese club muy selecto de la modernidad avanzada en el que se ha convertido la organización. Mejor aún, los miembros se convierten a su vez en clientes y estos en asociados. La organización sustituye al mercado y este último se organiza. (Dèry, 2004, p. 87)

3. Aportes de las teorías de la complejidad y la filosofía ambiental a las teorías administrativas y organizacionales

3.1 La paradoja administrativa como profesión y como disciplina

La profesión de administrador nace con la orientación práctica de optimizar la plusvalía e incrementar la utilidad del inversor a partir de hacer un uso eficiente de los recursos de producción y eficaz en su trabajo. Se consolida con la separación entre administrador

y propietario, y encuentra suelo fecundo en una sociedad que hiperspecializa la división social del trabajo, e incrementa la complejidad de las operaciones que realizan las organizaciones humanas modernas, tanto públicas como privadas, pero especialmente las industriales y comerciales propias del modo de producción capitalista. Emerge de las relaciones sociales que se establecen en la fábrica del

siglo XIX, lo que impregna la profesión de un carácter y unos criterios que rigen la manera de comprender y de teorizar el campo de la realidad en el que se enfoca, y favorece un comportamiento que privilegia los resultados a corto plazo y la rentabilidad a cualquier costo (Aktouf, 2001a, 2001b; Martínez-Fajardo, 2002; Soto, 1998).

La administración se consolida como un conocimiento y una profesión socialmente relevante en el transcurso del siglo XX (Dávila, 2001; Dillanés-Cisneros, 1994; Ibarra-Colado, 2000). Justifica su existencia bajo el supuesto que afirma que la empresa es más productiva y competitiva en la transformación de materia prima en bien o en la prestación de servicios, a través de una racionalización de los procesos internos y externos concernientes con su gestión, y por la aplicación de un método científico al trabajo humano y a los procedimientos organizacionales que incrementó su productividad (Perrow, 1982; Robbins y Judge, 2009). La revisión de la producción teórica en este campo de conocimiento muestra que los constructos conceptuales se han producido en forma fragmentada y desarticulada, en una especie de «jungla» administrativa (Koontz, 1999, 2000).

Se construyen a partir de lógicas economicistas (Bermúdez, 2005), dogmáticas (Garcíacastillo, 1997), mecanicistas (Carvajal-Orozco, 2005) y reduccionistas (Castrillón-Orrago, 2005; Torres-Valdivieso y Mejía-Villa, 2006). Desde perspectivas ontológicas de corte materialista (Ballina, 1997; González, 1998), a la luz de epistemologías funcionalistas y estructuralista, y bajo una concepción ética utilitarista propia de la racionalidad instrumental que justifica cualquier medio para alcanzar el fin y que cosifica al ser humano y a la naturaleza (Hernández-Martínez, Saavedra-Mayorga y Sanabria, 2007; Marín-Idárraga, 2006; Martínez-Fajardo, 1995). Las teorías resultan ser útiles a los profesionales para que realicen con eficacia y eficiencia la acción de administrar, pero inútiles para comprender, conceptualmente y éticamente, la complejidad del fenómeno organizacional en tiempos de la sociedad del conocimiento en red y

de la crisis ambiental (Etkin y Schvarstein, 2000; Le Mouël, 1997; Kliksberg, 1990; Malaver, 1994).

La Escuela de Altos Estudios Comerciales de Montreal (HEC Montreal) es pionera en desarrollar investigaciones alrededor de la tesis que afirma que el pensamiento administrativo tradicional está en situación de crisis profunda, estructural. Desde 1978, Maurice Dufour y Alain Chanlat proponen abordar el estudio y la comprensión de los fenómenos administrativos de una manera radicalmente diferente de la utilizada por los teóricos de la administración tradicional, en la que evidencian la necesidad de escharbar por los orígenes y devenires actuales de las ciencias de la gestión, y por dar a la administración un rostro humano (Zapata, 1995).

Aktouf (2001a, 2001b, 2003) plantea que el principal inconveniente del pensamiento administrativo occidental, en especial el anglosajón, es que ha tenido por función responder sistemáticamente a las solicitudes y a los deseos de los hombres de negocios, y estar al servicio de la empresa, y no al servicio del conjunto de sus componentes, ni del conjunto de sus beneficiarios y socios —consumidores, proveedores, trabajadores, comunidad—, y menos aún del conocimiento científico. Chanlat (1995) es reiterativo en enunciar la urgencia de deconstruir el edificio del pensamiento administrativo tradicional, puesto que «hay algo podrido en el reino de la administración» (p. 20), persisten carencias ontológicas y axiológicas en los profesores y los dirigentes que derivan en la ruptura entre humanidad y naturaleza, y entre los diferentes sectores de la sociedad. «Por este motivo la racionalidad económica concederá un lugar preponderante al CÁLCULO y a la MEDIDA» (Chanlat, 1988, p. 27).

En tal sentido, se devela la urgencia de asumir nuevas posturas y definir una nueva agenda (Kliksberg, 1990) para comprender a la organización-empresa. Esta debe indagar desde otros referentes conceptuales y parámetros de actuación a los que usualmente se han utilizado, más cercanos a los avances y descubrimientos científicos actuales, por solo citar un elemento, a la comprensión sistémica de la realidad.

Dicho de otra forma, no desde una visión simplista, pragmática y utilitarista del mundo, sino desde la comprensión de la complejidad del fenómeno estudiado y de las múltiples relaciones que establecen sus componentes. No separando a la sociedad de la empresa y de la naturaleza, por el contrario, comprendiendo que el ser humano es naturaleza y que las organizaciones sociales son subsistemas de ella, y que en tal sentido es una responsabilidad ineludible reflexionar por el papel que desempeñan en la crisis ambiental. No excluyendo la variable ética del modelo de actuación de los decisores, por el contrario, reconociéndose como un *homo complexus* no escindido, ni compartimentado, que entiende que primero es naturaleza y luego especie, respetuoso por la diversidad de los otros e integral (Arias-Pineda, 2009).

En resumen, el saber administrativo se reduce a lo exclusivamente útil o práctico, a criterios financieros; a medir la gestión solo en términos de productividad, competitividad, eficiencia y eficacia; a no asumir la conciencia acerca de la responsabilidad que tienen los administradores en los problemas civilizatorios actuales y, por tanto, a no comprender la importancia que tiene la decisión que tomen, puesto que afectan, de manera positiva o negativa, a la sociedad en la que desarrollan sus actividades y al entorno en el que habitan. (Arias-Pineda, 2009; Ramírez-Martínez, 2014). Esta situación requiere un cambio cultural profundo en la comunidad de administradores, lo que no es más que la réplica del sismo que sacude a la ciencia en general, y que lleva a una nueva comprensión de la vida. En palabras de Capra (2003b), esto implica una nueva comprensión científica de la vida en todos los niveles de los sistemas vivos: organismos, sistemas sociales y ecosistemas. Se basa en una nueva percepción de la realidad con profundas implicaciones no solo para la ciencia y la filosofía, sino también para los negocios, la política, la sanidad, la educación y la vida cotidiana. (p. 25)

3.2 El pensamiento complejo y la filosofía ambiental: nuevos lentes para entender la vida⁵

A principios de la década de 1920, los físicos Werner Heisenberg y Niels Bohr llegan a comprender «que el mundo no es una colección de objetos independientes, sino que parece más bien una red de relaciones entre las diversas partes de un todo unificado» (Capra, 2003a, p. 19). Esto implica que los fenómenos no pueden ser estudiados de forma aislada, por el contrario, se deben estudiar de acuerdo con las relaciones que construyen con el contexto en el que se encuentran inmersos. Lo anterior permite a Capra (1998) afirmar que, «cuanto más estudiamos los problemas de nuestro tiempo, más nos percatamos de que no pueden ser entendidos aisladamente. Se trata de problemas sistémicos, lo que significa que son interconectados y son interdependientes» (p. 27), es decir, que se encuentran tejidos e integrados en una red, que es la trama del mundo de la vida.

Para Morin (1998), el pensamiento complejo es aquel «capaz de unir conceptos que se rechazan entre sí y que son desglosados y catalogados en compartimentos cerrados» (p. 84); por tanto, es un pensamiento que busca relaciones entre fenómenos sin privilegiar o categorizar alguno por encima de otro. Lo complejo es «lo que está tejido en conjunto», es decir, plantea que «existe complejidad cuando son inseparables los elementos diferentes que constituyen un todo, de ahí que sea la unión entre la unicidad y la multiplicidad» (Morin, 1999, p. 43). El tejido de eventos, acciones, interacciones, determinaciones y azares, inseparablemente asociados, constituyen el mundo fenoménico presente. El pensamiento complejo coliga, integra, reúne las hebras de la trama de la vida.

Según Bateson (1993), se comprende cada vez más la frase de Pascal: «El conocimiento de las partes depende del conocimiento del todo y el conocimiento del todo depende del conocimiento

⁵ Para ampliar las ideas expresadas en esta parte se recomienda Arias-Pineda (2009).

de las partes», planteamiento que apunta a una visión sistémica en la que el todo no es reducible a las partes. Vilar (1997) considera que un fenómeno es complejo cuando involucra una «gran variedad de elementos que mantienen entre sí una gran variedad de relaciones, con interacciones lineales y no lineales, sincrónicas y diacrónicas, la evolución de cuyo conjunto es imprevisible» (p. 18). Para este autor, todo fenómeno está inserto en un medio cultural social económico, político y natural, lo que quiere decir que todo está enlazado y que para comprender los hechos particulares es necesario comprender los hechos generales, y viceversa.

Para Noguera-de-Echeverri (2004), lo ambiental es una dimensión «como una trama de relaciones, como una forma ética de ser, como una manera de comprender nuestra propia vida, no es una verdad universal» (p. 17). De ahí que considere al pensamiento ambiental como aquella «obligatoria reflexión que debe realizar hoy todo aquel que se pregunta el por qué y el para qué conocemos» (p. 20), puesto que se despliega en la integralidad de los modos del ser del pensamiento moderno, y realiza cruces entre teorías y formas de habitar el planeta. La filosofía ambiental compleja «se construye en territorios-espacios-lugares con tiempos emergentes de la diversidad que entretienen la trama de la vida ecosistémica-cultural» (Noguera-de-Echeverri, 2007b, p. 47). En esta filosofía, se expresan los hallazgos de la física cuántica, las propuestas de la teoría general de sistemas y las críticas al modelo económico capitalista. Es una filosofía oiko-onto-epistémica-ética-estética, es una filosofía de las coligaciones de las reconciliaciones, es una filosofía que diluye al sujeto epistemológico cartesiano y al sujeto ético-estético griego, lo mismo que al objeto estático de la física clásica.

«Ya no hay sujetos sino relaciones, pieles que se despliegan-deslizan-pliegan en nuevas pieles, alteridades tramadas-entramadas, como diversidad

de formas a partir de las cuales es posible el mundo humano (es decir el mundo de la cultura, el mundo del pensamiento y el mundo de la razón).» (pp. 27-28) [...].

«Los conceptos ya no son definiciones discursivas, sino mapas, donde cuencas, valles, mesetas, montañas, ríos y mares, se entretienen bucleícamente en tramas-redes-urdimbres-tejidos.» (p. 47)

3.3 La organización-empresa: ¿un sistema social vivo?

Capra (2003b) considera que el reto fundamental de nuestro tiempo consiste en comprender las organizaciones humanas como sistemas vivos, es decir, como sistemas de redes complejas no lineales, y así construir organizaciones empresariales ecológicamente sustentables. Efectuar este reto deriva en la erosión del pensamiento mecanicista moderno que impera en el mundo de los negocios actualmente y obliga a desprenderse de una visión lineal en la que la eficiencia y la eficacia, entendidas desde un punto de vista economicista e ingenieril, guían y dan sentido a los procesos y a las funciones organizacionales, así como obliga a desprenderse de la perspectiva utilitarista para relacionarse con sus grupos de interés.

Para los autores clásicos del pensamiento administrativo, la empresa se considera como un sistema cerrado y muerto,⁶ es decir, que solo se tiene como referencia a sí mismo, por supuesto estático y eternamente equilibrado. Su única función es generar ganancia para los accionistas y su única responsabilidad es satisfacer necesidades y deseos, temporales y superficiales, de aquellos que tienen la capacidad adquisitiva para demandar sus productos o servicios, sin importar la manera de hacerlo (Cruz-Kronfly, 1992).

⁶ Para Frederick Winslow Taylor, el concepto de fábrica —organización— hace referencia a un arreglo rígido de piezas, cuya metáfora era la máquina; mientras que Henri Fayol recurre a la metáfora anatómica, es decir, a considerar que la administración es el cerebro de la empresa; por tanto, es la que ordena a cada pieza qué hacer, con lo que muestra una concepción conductista.

Hans Ulrich, profesor de la Escuela de Negocios de St. Gallen en Suiza, propone, desde 1984, el modelo de St. Gallen, basado, de acuerdo con Capra (1998), «en la visión de la organización de los negocios como un sistema social vivo» (p. 94), lo que incorpora ideas de la biología, de la ecología y de la cibernética a la comprensión del fenómeno organizacional. En 1994, Senge (1994) plantea el concepto de organizaciones que aprenden, de organizaciones inteligentes, que se adaptan y hace que se adapten a ella. Estos dos conceptos son pilares fundamentales en la comprensión de la vitalidad de las organizaciones empresariales.

De Geus (1998), luego de estudiar 27 empresas en Norteamérica, Europa y Japón, cuya existencia en los negocios data de más de un siglo de antigüedad, plantea el concepto de la empresa viviente, que cuenta con personalidad propia para convivir armoniosamente con los grupos que se afectan en el desarrollo de sus actividades misionales y ayuda a conservar una posición de liderazgo en el mercado, valora las nuevas ideas de las personas y mantiene su capital de manera que le permita gobernar su futuro. Concluye de su estudio «que las empresas que tienen un comportamiento y ciertas características que las hacen semejantes a las entidades vivas son las más flexibles y duraderas» (p. 142). Los factores que explican la longevidad de las empresas son tres: fuerte sentido de cohesión e identidad, tolerancia y conservadurismo en el ámbito financiero.

De Geus (1998) compara los valores de la organización-empresa capitalista convencional con los valores de la empresa viva que aprende, y concluye que «la gran diferencia entre ambas definiciones de empresa —la económica y la que aprende— constituye el núcleo fundamental de la crisis a la que se enfrenta el ejecutivo de nuestros días» (p. 143). Además, plantea cuatro características de una empresa viviente: aprenden a adaptarse, están formadas por personas con identidad, armonizan con los ecosistemas y evolucionan de acuerdo con los tiempos.

Fruto de los estudios de Maturana y Varela (1994) aparece el concepto de autopoiesis como aquel que representa el patrón común de organización de los sistemas vivos. De ahí que para estos autores la organización mínima de la vida es un sistema autopoiesico, es decir, que está organizado como una red de procesos de producción de componentes, que se regeneran y constituyen perennemente, dan continuidad a su sentido de existencia y lo diferencian de otros.

La validación de un sistema como sistema vivo, desde la perspectiva de Varela (2002), requiere el cumplimiento de tres criterios clave: borde semipermeable, red de reacciones e interdependencia. Los sistemas se definen por límites o bordes, componentes que permiten discriminar el interior y el exterior del sistema en relación con sus componentes clave; en términos luhmannianos, es la diferencia entre el sistema y el entorno. El segundo remite a la posibilidad de verificar si esa barrera, formada por la diferencia entre adentro y afuera, es producto de una red de reacciones que opera en la barrera. El tercer criterio enuncia la posibilidad de verificar que la red de reacciones es regenerada por condiciones producidas por la existencia de la misma barrera, es decir, que 1 y 2 son interdependientes.

La identidad corporativa desempeña el papel de ser ese borde semipermeable que caracteriza los sistemas vivos del entorno, es decir, de establecer un límite entre la organización y la sociedad. Este límite es parte de los esfuerzos que realiza para desplegar el sentido de su creación y se materializa en la misión y visión. Los resultados —productos o servicios— obedecen a la coordinación de actividades y procesos productivos en la empresa, es decir, a una red de reacciones, a una cultura organizacional. Toda empresa naturalmente define ciertos segmentos de la sociedad para satisfacer sus necesidades o deseos, lo que lleva a una constante interdependencia entre los diversos actores con los que interactúa —grupos de interés—, afectándolos de manera favorable o no.

Desde la perspectiva de Capra (1998), existen tres elementos clave para distinguir entre sistemas vivos y no vivos: el patrón de organización, la estructura y el proceso vital. Estos tres criterios son interdependientes, simultáneos y expresan perspectivas diferentes pero complementarias del fenómeno de la vida. El patrón básico de organización de la vida para Castells (2001) es la red, de ahí que proponga que la sociedad de la información es también la sociedad en red. La primera implicación de la red como patrón de organización es que sus relaciones no son lineales, ni predecibles. Las redes se comportan como sistemas complejos y caóticos. Son tramas interconectadas de eventos, que anidan en redes mayores. Las redes se autoorganizan y se autoprocrean. Las redes están vivas, por tanto, se retroalimentan y se autorregulan.

El patrón de organización de los sistemas vivos son las redes autopoieticas, la estructura que predomina en las organizaciones es disipativa y la cognición es el proceso vital que mueve al sistema. Son autoorganizadas en virtud de sus procesos autopoieticos y operan en sistemas alejados del equilibrio —no lineales— en los que emergen espontáneamente nuevas estructuras y nuevos comportamientos. Son autorreferencialmente cerrados, pero abiertos a los estímulos de los sistemas.

Esto significa que son sistemas abiertos al entorno: reciben talento humano, insumos materiales, información, perturbaciones, y simultáneamente son cerradas al medio. No obstante, esto no deriva en que sean organizaciones egocéntricas estáticas y rígidas, por el contrario, se acepta la paradoja de

la autoorganización en dependencia a una ecología con el fin de sobrevivir y de mantenerse, así pues, experimentan una constantemente paradoja entre autonomía y dependencia. Dicho de otra manera, a pesar de que el concepto de autoorganización estipula clausura organizativa, no implica aislamiento del entorno, por el contrario, son insolubles de su entorno, pero deciden a qué estímulos responder y la manera de hacerlo. Wheatley (1994) agrega que el carácter de clausura referencial es una fortaleza organizacional en entornos turbulentos, característica que, según Morgan (1991), obedece a la necesidad de mantener su identidad.

En otras palabras, las organizaciones-empresa se consideran sistemas inmersos, en forma de red, en macrosistemas sociales que los engloban y afectan, legitiman su existencia y condicionan su actuar. Se consideran sistemas vivos, cuyo patrón de organización son las redes comunicacionales autopoieticas de relaciones formales e informales entre sus integrantes. Funcionan alejadas del equilibrio, en ambientes caóticos y complejos, en condiciones de liquidez e incertidumbre, y en un fluctuar permanente entre orden y desorden en el devenir de sus operaciones. Se retroalimentan y autorregulan a través de procesos autoorganizados. Aprenden y se adaptan para sobrevivir. Poseen una identidad propia que las diferencia o las acerca con otras y que la impregnan con prácticas culturales propias. Son estructuralmente abiertas al entorno y organizativamente cerradas.

4. Un puerto temporal: la organización-empresa está viva, ¿qué tan viva?

Es propio de toda investigación en la frontera del conocimiento que uno nunca sepa adónde conducirá, pero a fin de cuentas, si todo marcha bien, uno logra a menudo discernir una pauta evolutiva consistente en sus ideas y en su pensamiento.

Fritjof Capra

La lógica que guía el estudio del fenómeno organizacional influye en la manera en la que se elaboran sus teorías y conceptos, y precisa una forma de actuación que define los parámetros válidos para relacionarse con su entorno, es decir, los comportamientos considerados legítimos y legales. Esto se despliega en las estrategias y tácticas que asumen los administradores para el logro de sus propósitos, en los patrones de liderazgo que utilizan para desarrollar sus actividades, en la manera de estructurar las operaciones cotidianas que realiza y en la forma de relacionarse con sus grupos de interés. Por ejemplo, al asumir que la organización-empresa es un sistema vivo, necesariamente se asume comportamientos sustentables, puesto que el instinto de supervivencia está presente en toda forma de vida por más simple que sea, además, porque al estar viva debe asumir prácticas armónicas con su cultura, cumplir deberes y asumir derechos. La organización-empresa es parte del tejido de la trama de la vida, está imbricada en el ambiente y en la sociedad como una hebra más, de suerte que establece relaciones, de diferente índole y con diversos actores, en el desarrollo de su ciclo vital. Esa red de relaciones la obliga a integrarse de manera saludable y sustentable con sus grupos de interés internos y externos.

Los dos grandes problemas a los que se enfrenta la comunidad de administradores, la científicidad y legitimidad de sus prácticas, conllevan la necesidad de repensar la lógica, las teorías y los métodos a los que se ha recurrido para comprender el fenómeno organizacional desde la administración. Las teorías de la complejidad y el caos, y la filosofía ambiental, ofrecen alternativas para estudiar sistemas complejos

no lineales cuyos comportamientos están alejados del equilibrio, y que no obstante tienden a permanecer en el tiempo. El concepto de organización-empresa como sistema vivo emerge como un catalizador que atrae nuevas lógicas para comprender el rol de esta forma de asociación humana en una sociedad de organizaciones, como un atractor extraño a la visión administrativa clásica y como una manera de reconciliar la escisión ser humano-naturaleza que generan las revoluciones industriales. Esta propuesta resulta de observar, pensar y actuar en el mundo en clave de complejidad-ambiental, que deriva en nuevos lenguajes, nuevas relaciones y nuevas prioridades para la comunidad de administradores, comunidad consciente de las condiciones sociales-económicas-políticas-culturales-ecológicas que vivimos y actúa en concordancia con acciones que impacten positivamente a la sociedad en general.

En este escenario, considerar la idea de la empresa viviente, parafraseando a De Geus (1998), significa hablar de sustentabilidad, de un ámbito de los negocios en el que el criterio de actuación se ubica no solo en las ganancias financieras, sino también en las buenas relaciones con todos los grupos afectados en el desarrollo de sus acciones. Implica comprender que el ser humano es naturaleza y que la naturaleza no es un recurso, es la casa de miles de especies que habitan el planeta. La empresa viviente aprende en el transcurso de sus operaciones, cuenta con una identidad que le permite diferenciarse del resto de organizaciones y a su vez ser percibida favorablemente por la sociedad en la que funciona. Interactúa de manera responsable y sustentable con diferentes actores sociales. Entiende que la total calma es signo de muerte, que la vida

está fluctuando permanentemente entre equilibrio-desequilibrio, y por tanto incentiva ambientes creativos e innovadores. Las empresas vivientes conocen la inestabilidad que impera en el mundo de los negocios, de ahí que evolucionen por simbiosis, es decir, debido a la interacción cooperativa y estrecha entre los integrantes de la organización, y entre la empresa y otras formas de organización.

La empresa viviente es flexible en sus procesos y asume la responsabilidad social organizacional como la estrategia más poderosa para competir y sobrevivir en el mercado, busca cohesionar visiones de mundo que no escindan naturaleza-organización-ser humano y que generen satisfactores para una sociedad en crisis. De ahí que se pueda afirmar que las «empresas vivientes» producen bienes y servicios para obtener beneficios y mantenerse vivas, funcionando, no para acumular indefinidamente y a cualquier precio. La empresa viviente responde a las perturbaciones con cambios estructurales y elige a cuáles perturbaciones responder y a cuáles no. A diferencia de la organización máquina que puede ser controlada, la organización-red solo puede ser perturbada, es decir, influida a través de impulsos. Para generar estos impulsos, no es necesario invertir grandes cantidades de energía; las perturbaciones significativas captarán la atención de la organización y desencadenarán cambios estructurales.

Las personas que conforman las empresas vivientes son socios, puesto que son comunidades de práctica, catalizan los cambios sociales, dejan huellas de responsabilidad ambiental, interactúan en escenarios líquidos y están permanentemente entre ser sistemas abiertos y cerrados. Los clientes y las comunidades influidas en el desarrollo de sus operaciones son actores válidos con los que se interactúa de manera respetuosa y equitativa. Por tanto, aquellos que

administran organizaciones deben comprender la relación que existe entre las estructuras formales diseñadas —artificiales— y las redes informales autogenéticas —naturales— y los procesos vitales que se dan en la operación de sus actividades — inherentes—. Los administradores de empresas vivientes reconocen que estas son comunidades de práctica, es decir, redes sociales autogenéticas y simbiogénicas, por tanto, entienden que deben diseñar estructuras que respeten la cultura de aquellos que la integran, y culturales que potencien las capacidades de su talento humano.

El puerto al que parcialmente se ha llegado, el concepto de organización-empresa como sistema vivo, obliga a trazar nuevas travesías y nuevos desafíos, es decir, preguntas que inciten e irriten la comodidad del sistema, y deriven en una mayor comprensión. Además, parte de la coherencia teórica expuesta implica no terminar con certezas, por el contrario, tener la certeza de la inmensa y utópica tarea. Por ahora, estas resultan ser algunas de las excusas que esperan trazar las próximas rutas:

- ¿Qué tan viva esta la organización-empresa? ¿Qué significa que está viva? ¿Para qué le sirve estar viva? ¿Qué ventajas competitivas le genera estar viva? ¿Qué tipo de administradores requieren estas empresas?
- Al ser la organización-empresa un sistema social vivo, ¿qué implicaciones teóricas y metodológicas tiene que asumir esta perspectiva para los estudios organizacionales?
- ¿La comprensión de sistema vivo es solo una metáfora útil o una nueva comprensión lógica-teórica-metodológica del campo de estudio organizacional?

Referencias

- Adorno, T.; Horkheimer, M. (1998). *Dialéctica de la Ilustración: fragmentos filosóficos*. Madrid, España: Trotta.
- Ángel-Maya, A. (2003). *La diosa Némesis: desarrollo sostenible o cambio cultural*. Cali, Colombia: Universidad Autónoma de Occidente.
- Ángel-Maya, A. (2015). *La fragilidad ambiental de la cultura: historia y medio ambiente*. (2.ª ed.). Recuperado de <https://bit.ly/2z29i6p>
- Aktouf, O. (2001a). *La administración: entre la tradición y la renovación*. (3.ª ed.). Cali, Colombia: Artes Gráficas del Valle.
- Aktouf, O. (2001b). *La estrategia de avestruz racional: posglobalización, economía y organizaciones*. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Arias-Pineda, A. A. (2009). *Responsabilidad organizacional ambiental: nuevos gliglicos para la administración* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/2YMA9mB>
- Arias-Pineda, A. A. (2010). De la responsabilidad social empresarial a la responsabilidad organizacional ambiental: aproximaciones a una ambientalización del pensamiento administrativo-organizacional. *Revista Gestión y Región*, 9, 29-52. Recuperado de <https://bit.ly/2ySUK9p>
- Arias-Pineda, A. A. (2016). Paisajes del desarrollo: la organización empresarial en tiempos de crisis ambiental. En A. P. Noguera de Echeverri (Ed.), *Voces del pensamiento ambiental: tensiones críticas entre desarrollo y abya yala*. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Ballina, F. (1997). Perspectiva metodológica y epistemológica para el estudio y comprensión de la administración. *Revista Contaduría y Administración*, 185, 3-25.
- Bateson, G. (1993). *Espíritu y naturaleza*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Bermúdez, H. (2005). La organización contemporánea: ¿una caja de pandora? Algunas nociones acerca de las organizaciones desde la antropología y la sociología. *AD-minister*, 6, 49-66. Recuperado de <https://bit.ly/2H3PILN>
- Calderón-Hernández, G.; Castaño-Duque, G. A. (2005). *Investigación en administración en América Latina: evolución y resultados*. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Capra, F. (1998). *La trama de la vida: una nueva perspectiva de los sistemas vivos*. Barcelona, España: Anagrama.
- Capra, F. (2003a). *Sabiduría insólita: conversaciones con personajes notables*. (3.ª ed.). Barcelona, España: Kairós.
- Capra, F. (2003b). *Las conexiones ocultas: Implicaciones sociales, medioambientales, económicas y biológicas de una nueva visión del mundo*. Barcelona, España: Anagrama.
- Carvajal-Orozco, J. G. (2005). Mecanismo y complejidad en los textos clásicos sobre organizaciones y administración. En G. Calderón Hernández y G. A. Castaño Duque (Comps.), *Investigación en administración en América Latina: evolución y resultados* (pp. 643-654). Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/2OSscrF>
- Castells, M. (2001). *La era de la información*. (3.ª ed.). Barcelona, España: Siglo XXI.
- Castrillón-Orrego, S. A. (2005). ¿Nudo gordiano? o ¿labyrintho sin salida? *AD-minister*, 6, 11-27. Recuperado de <https://bit.ly/2MdX6Is>
- Chanlat, A. (2011). Las ciencias de la vida y la gestión administrativa. *Cuadernos de Administración*, 10(14), 26-34. DOI: <https://doi.org/10.25100/cdea.v10i14.293>
- Chanlat, A.; Marchi Soto, B. (2011). El oficio del dirigente: ¿«gran empresario» o «buen dirigente»? *Cuadernos de Administración*, 15(23), 111-118. DOI: <https://doi.org/10.25100/cdea.v15i23.185>
- Chanlat, A. y Moreno Bustos, E. (2011). Carta a Richard Déry: el Occidente, enfermo de sus dirigentes. *Cuadernos de Administración*, 14(20), 13-42. DOI: <https://doi.org/10.25100/cdea.v14i20.252>
- Chanlat, A. 1988. Las ciencias de la vida y la gestión administrativa. *Revista Cuadernos de Administración*, Universidad del Valle, 10(14), 26-34. DOI: <https://doi.org/10.25100/cdea.v10i14.293>
- Chanlat, A. 1995. Carta a Richard Déry: el occidente, enfermo de sus dirigentes. *Revista Cuadernos de Administración*, Universidad del Valle, 14(20), 13 – 42. DOI: <https://doi.org/10.25100/cdea.v14i20.252>
- Chanlat, A. 1996. El oficio del dirigente “¿gran empresario” o “Buen dirigente?”. *Revista Cuadernos de Administración*, Universidad del Valle, 15(23), 111 – 118. DOI: <https://doi.org/10.25100/cdea.v15i23.185>
- Cruz-Kronfly, F. (1992). Hacia una redefinición del concepto de organización. *Cuadernos de Administración*, 6, 7-64.
- Cruz-Kronfly, F. (2003). La presencia de lo inhumano en la cultura y en las organizaciones. En F. Cruz Kronfly, O. Aktouf y R. Carvajal Baeza (Eds.), *El lado inhumano de las organizaciones* (pp. 15-64). Cali, Colombia: Universidad del Valle.

- Cruz-Kronfly, F. (2005). Generar conocimiento es mirar de otro modo. En G. Calderón Hernández y G. A. Castaño Duque (Comps.), *Investigación en administración en América Latina: evolución y resultados* (pp. 35-58). Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Dávila, C. (2001). *Teoría organizacional y administrativa*. (2.ª ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Dávila, C. (2005). Generación de conocimiento administrativo en América Latina: ¿realidad, necesidad o utopía? En G. Calderón Hernández y G. A. Castaño Duque (Comps.), *Investigación en administración en América Latina: evolución y resultados* (pp. 39-43). Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Dillanés-Cisneros, M. E. (1994). La gerencia racional científica: en busca de la eficiencia. *Revista Gestión y Región*, 12, 98-107.
- Drucker, P. (1993). *La sociedad postcapitalista*. HarperCollins.
- Escobar, A. (1996). *La invención del tercer mundo: construcción y deconstrucción del desarrollo*. Bogotá, Colombia: Norma.
- Etkin, J.; Schvarstein, L. (2000). *Identidad de las organizaciones*. (2.ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Garcíacastillo y Cruz, R. (1997). Epistemología de la administración. *Revista Gestión y Estrategia*, 11-12, 254-262. Recuperado de <http://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/396>
- Geus, A. de (1998). *La empresa viviente: hábitos para sobrevivir en un ambiente de negocios turbulento*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Ibarra-Colado, E. (2000). Teoría de la organización: mapa conceptual de un territorio en disputa. En E. de la Garza Toledo (Coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 281-292). Ciudad de México, México: Fondo de Cultura Económica.
- Habermas, J. (1989). *El discurso filosófico de la modernidad*. Madrid, España: Taurus.
- Habermas, J. (1999). *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid, España: Taurus.
- Hernández-Martínez, A. G.; Saavedra-Mayorga, J. J.; Sanabria, M. (2007). Hacia la construcción del objeto de estudio de la administración: una visión desde la complejidad. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 15(1), 91-112. Recuperado de <https://bit.ly/2JwAAsS>
- Koontz, H. (1999). La jungla de la teoría administrativa. *Contaduría y Administración*, 193, 37-52.
- Koontz, H. (2000). Revisión de la jungla de la teoría administrativa. *Revista de Contaduría y Administración*, 119, 55-74. Recuperado de <https://bit.ly/2MfKlxa>
- Kliksberg, B. (1990). Una nueva agenda para las ciencias administrativas. *Revista Administración y Desarrollo*.
- Leff, E. (2008). *Discursos sustentables*. Ciudad de México, México: Siglo XXI.
- Le Moigne, J. L. (1997). La «incoherencia epistemológica» de las ciencias de la gestión. *Cuadernos de Economía*, 16(26), 163-185. Recuperado de <https://bit.ly/2N2tayA>
- Le Mouël, J. (1997). *Lo eficaz es justo*. *Cuadernos de Economía*, 16(26), 107-129. Recuperado de <https://bit.ly/2Mf2nzD>
- López-Gallego, F. (1998). Educación en administración y modalidades administrativas en Colombia. *Revista Universidad Eafit*, 34(109), 59-87. Recuperado de <https://bit.ly/2KQ9bAK>
- López-Gallego, F. (1999). La administración como sistema gnoseológico: en búsqueda de un objeto de estudio. *Revista Universidad Eafit*, 35(113), 19-40. Recuperado de <https://bit.ly/1GmB79b>
- López-Gallego, F. (2003). «Administración», «organización» (y «empresa»): un intento de acotación semántica. *Revista Universidad Eafit*, 41(137). Recuperado de <https://bit.ly/2GZPOnB>
- López-Gallego, F. (2005). Doxa y episteme en la generación del conocimiento administrativo. En G. Calderón Hernández y G. A. Castaño Duque (Comps.), *Investigación en Administración en América Latina: evolución y resultados* (pp. 44-47). Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Malaver, F. (1994). Cambios del entorno y enseñanza de la administración. *Cuadernos de Administración*, 8(17), 31-51.
- Maturana, H.; Varela, F. (1994). *De máquinas y seres vivos. Autopoiesis: la organización de lo vivo*. Santiago de Chile, Chile: Editorial Universitaria.
- Marín-Idárraga, D. A. (2006). El sujeto humano en la administración: una mirada crítica. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 135-156. Recuperado de <https://bit.ly/2WEknIk>
- Martínez-Fajardo, C. E. (1995). Del concepto de productividad en el management clásico al concepto de eficacia en el management contemporáneo. *Innovar*, 6, 66-79. Recuperado de <https://bit.ly/2FNtryf>
- Martínez-Fajardo, C. E. (2002). *Administración de organizaciones: competitividad y complejidad en un contexto de globalización*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Morgan, G. (1991). *Imágenes de la organización*. Ciudad de México, México: Alfaomega.
- Morin, E. (1998). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona, España: Gedisa.
- Morin, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. París, Francia: Unesco. Recuperado de <https://bit.ly/301anr1>
- Muñoz, R. (2011). El problema de las maestrías en administración en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 20(32), 137-150. DOI: <https://doi.org/10.25100/cdea.v20i32.206>

- Noguera-de-Echeverri, A. P. (2004). *El reencantamiento del mundo: ideas filosóficas para la construcción de un pensamiento ambiental contemporáneo*. Ciudad de México, México: Programa de las Naciones Unidas para el Ambiente.
- Noguera-de-Echeverri, A. P. (2007a). *De los paradigmas a los enigmas: aportes del pensamiento ambiental complejo a la administración*. Ponencia presentado en Encuentro de Filosofía, Teoría y Educación en Administración, Manizales, Colombia.
- Noguera-de-Echeverri, A. P. (2007b). El paso del sujeto/objeto al bucle-red-trama de vida: disolución de la epistemología moderna y emergencia de la filosofía ambiental. En A. P. Noguera de Echeverri (Comp.), *Hojas de sol en la Victoria Regia: emergencias de un pensamiento ambiental alternativo en América Latina* (pp. 15-52). Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/2KIezFX>
- Noguera-de-Echeverri, A. P. (2007c). Emergencia de una episteme-ético-estética-política que constituye un nuevo concepto de ciencia desde el pensamiento ambiental complejo. En O. Sáenz (Comp.), *Las ciencias ambientales: una nueva área del conocimiento* (pp. 63-82). Bogotá, Colombia: Red Colombiana de Formación Ambiental. Recuperado de <https://bit.ly/2Z25qRJ>
- Perrow, C. (1982). La breve y gloriosa historia de la teoría organizacional. *Cuadernos de Administración*, 4.
- Programa de las Naciones Unidas para el Ambiente. 2006. *Manifiesto por la vida*. Ciudad de México, México: Autor.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2007). *Informe sobre desarrollo humano 2007- 2008: la lucha contra el cambio climático: solidaridad frente a un mundo dividido*. Nueva York, EE. UU.: Autor. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2661142.pdf>
- Ramírez-Martínez, L. (2014). Administración y complejidad: nuevas lógicas administrativas para un mundo en crisis. *Revista Ensayos*, 7(7), 12-28. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ensayos/article/view/50438/50961>
- Robbins, S.; Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13.ª ed.). Ciudad de México, México: Pearson Educación.
- Rojas-Rojas, W. (2003). *Modernidad y inhumanidad: lo inhumano en la organización y en el trabajo*. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Senge, P. (1994). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de las organizaciones que aprenden*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, España: Anagrama.
- Soto, S. R. (1998). Del origen y evolución de la teoría de la administración: hacia el desarrollo de nuevos modelos organizativos. *Gestión y Estrategias*, 13, 112-117.
- Torres-Valdivieso, S.; Mejía-Villa, A. H. (2006). Una visión contemporánea del concepto de administración: revisión del contexto colombiano. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 111-136. Recuperado de <https://bit.ly/1n9blNG>
- Varela, F. 2002. *El fenómeno de la vida*. Santiago de Chile, Chile: Dolmen.
- Vilar, S. (1997). *La nueva racionalidad: comprender la complejidad con métodos transdisciplinarios*. Barcelona, España. Kairós.
- Weber, M. (1994). *Economía y sociedad*. Ciudad de México, México: Fondo de Cultura Económica.
- Wheatley, M. J. (1994). *El liderazgo y la nueva ciencia: la organización vista desde las fronteras del siglo XXI*. Barcelona, España: Granica.
- Zapata, A. (1995). La escuela de Montreal sobre humanismo y gestión. *Cuadernos de Administración*, 14(20), 4-11.
- Zygmunt, B. (2015). *Modernidad y holocausto*. Madrid, España: Sequitur.