

COMPLEJIDAD Y EL PENSAMIENTO
ADMINISTRATIVO-ORGANIZACIONAL:
LA EMPRESA VIVIENTE

Leonardo Ramírez Martínez¹³

¹³Estudiante VI Semestre de Administración de Empresas Universidad Católica de Pereira. Estudiante investigador del semillero: Gliglicos, Para Una Nueva Administración Colombia. E-mail: leonardo.ramirez@ucp.edu.co

Resumen

El presente documento es una reflexión sobre las nuevas concepciones que trae consigo el paradigma de la complejidad aplicado al campo administrativo, evidenciando la necesidad de dejar atrás el paradigma mecanicista y sus enfoques, en especial los concernientes a la empresa cuyo fin es sólo producir dinero y que manifiesta una racionalidad instrumental. Esta visión se queda corta en las explicaciones de los fenómenos actuales. Es allí donde se evidencia la necesidad de un cambio de paradigma y surge el paradigma de la complejidad como respuesta a esta necesidad: la organización-empresa como un sistema social vivo y la conceptualización de las empresas como Empresa Viviente.

Palabras Clave

Mecanicismo – Paradigma de la Complejidad – Sistema Social Vivo – Autopoiesis - Empresa Viviente

Abstract

This document is a reflection on the new concepts it brings the complexity paradigm applied to the administrative field, demonstrating the need to overcome the mechanistic paradigm and approaches, especially those pertaining to the company whose purpose is only to produce money and manifesting an instrumental rationality. This view falls short of the current explanations of phenomena, that is where are visible the need for a paradigm shift and there is the paradigm of complexity in response to this need: the organization - company as a living social system and conceptualization companies like Living Company.

Key Words

Mechanistic - Paradigm of Complexity - Social System Live - Autopoiesis - Living Company

Amor y conocimiento, no son alternativas, el amor es un fundamento mientras que el conocimiento es un instrumento
(Maturana & Varela , 2003).

Introducción

Es importante que en los espacios de discusión pertinentes a la comunidad de Administradores de Empresas y afines, y en especial en espacios académicos, se propicien encuentros para reflexionar acerca de la manera en que se gerencian las organizaciones empresariales, ya que se evidencia que el enfoque mecanicista aplicado a las teorías administrativas y organizacionales ha propiciado el proceso de calentamiento global y la deshumanización de los procesos de producción de bienes y servicios. Por tal razón se ha quedado obsoleto para explicar los fenómenos organizacionales y ha traído consigo problemas ambientales que afectan la vida de la especie humana y de los ecosistemas en la tierra.

El propósito del presente documento es generar una reflexión en cuanto a la concepción de la organización-empresa, con el fin de aportar al constante desarrollo del pensamiento administrativo, de tal manera que, brinde nuevas concepciones de los fenómenos organizacionales inmersos en ambientes complejos; para ello primero se abordará el concepto de paradigma, y se conceptualizará tanto alrededor del paradigma mecanicista como el paradigma de la complejidad, y se justificará la necesidad del cambio de paradigma, debido a la insuficiencia del referente epistemológico desde el mecanicismo, para comprender la complejidad del fenómeno organizacional.

Luego, desde el paradigma de la complejidad, se expondrá la concepción de una organización como sistema social vivo, y los conceptos que conlleva esta concepción como los son: auto-organización, auto-genética, auto-poiesis y organizaciones caórdicas, luego se abordará la perspectiva de darle vida a la organización y por último, el resultado de este recorrido teórico dará lugar a la empresa viviente y desde allí se propondrán conceptos que den una mejor respuesta al contexto complejo al que se enfrentan las organizaciones empresariales, y de esta manera abrir espacios para las discusiones teóricas propiciando la constante evolución necesaria en la búsqueda del conocimiento y explicaciones del entorno.

1. De Máquina a Sistema: La necesidad del Cambio

Una constante a lo largo de la historia de la humanidad es la búsqueda del conocimiento y de la explicación de los fenómenos que lo rodean, esto ha conllevado el surgimiento de diferentes perspectivas para indagar en sus causas y consecuencias, por ejemplo, los descubrimientos de hombres como Descartes, Galileo, Bacon y Newton que respondían a la interpretación de los fenómenos naturales en el marco del surgimiento

de la ciencia moderna. Desde estas perspectivas se abre paso al determinismo, reduccionismo, certidumbre total, y demás concepciones basadas en una perspectiva lineal del mundo. Es importante aclarar que las teorías son un sustento para los pensamientos de cada momento de la humanidad ya que responden al contexto, el cual, exige soluciones y explicaciones a los fenómenos que se presentan y tienen como tarea brindar un piso firme para la sociedad a la cual pertenecen.

No obstante, como afirma Fritjof Capra

Las teorías científicas nunca pueden facilitarnos una descripción completa y definitiva de la realidad. Siempre serán meras aproximaciones a la naturaleza de las cosas. Para ser sinceros, los científicos no se ocupan de la verdad; se ocupan de descripciones limitadas y aproximadas de la realidad (citado en Arias, 2009: 176).

Esta visión de las teorías científicas propuesta por Capra, abre espacios de reflexión para el conocimiento científico que aportan soluciones universales que, responden al contexto de los fenómenos que presenta la vida, esto conlleva a la importancia del surgimiento del concepto de paradigma que, según Kuhn es "Una constelación de conceptos, valores, percepciones y prácticas compartidos por una comunidad, que conforman una particular visión de la realidad que a su vez, es la base del modo en que dicha comunidad se organiza" (Capra, 1998: 27).

Es primordial resaltar que el paradigma es una respuesta al contexto, así mismo, a medida que se presenten nuevas teorías que expliquen de manera más adecuada la realidad, y más con los constantes flujos de información y evolución que se evidencian actualmente bajo la premisa de que lo único constante es el cambio, irán surgiendo nuevos paradigmas y así una constante revolución de las ciencias. Estos cambios se presentan a medida que se producen rupturas discontinuas que generan revoluciones científicas, según Briones parafraseando a Kuhn sostiene que:

Si bien la acumulación desempeña un papel importante en el progreso de la ciencia, los cambios principales se deben a las revoluciones científicas, entendidas como el cambio de un paradigma por otro que lo reemplaza. La ciencia normal de un cierto período está constituida por los conocimientos acumulados dentro del paradigma vigente, aceptado por la comunidad científica. Pero cuando se producen anomalías, es decir, situaciones que ese paradigma no puede explicar, se produce una revolución científica (Briones, 1996: 81).

1.1 El Paradigma Mecanicista: empresa – máquina

Ahora bien respecto al paradigma mecanicista, surgió como respuesta al contexto de la revolución industrial, y se adaptó a las necesidades de las empresas en este momento histórico; según Árias este paradigma se ha caracterizado por:

Revelar un mundo lineal, compartimentado, maquínico, fragmentado, disperso, simple, ordenado y jerárquico que obedece a las leyes de la física newtoniana donde el todo es igual a la suma de las partes, además por considerar los fenómenos de forma independiente y aislada de su entorno (Árias, 2009: 184).

Desde este enfoque se tiene como premisa la linealidad, la secuencialidad, las relaciones causa-efecto y la certidumbre de todos los fenómenos; sólo existen verdades absolutas que demandan técnicas y herramientas para cuantificar y verificar todos los fenómenos que se presenten.

Este paradigma tiene un auge en el contexto de la revolución industrial, en el cual cobra importancia la administración de los recursos como factores de producción, tales como capital, trabajo y tierra.

Los padres de la teoría clásica de la administración, Taylor y Fayol, proponían enfoques que se sustentaban en esta perspectiva mecanicista, la cual se enfocaba en la simplificación y la formulación de leyes deterministas.

La visión de Taylor de que "todo sistema descansa en un estudio exacto y científico de los tiempos unitarios que, con mucho, es el elemento más importante de la administración moderna" (Merril, 1978: 81), en la cual se muestra la perspectiva de la administración científica; junto a la perspectiva de Fayol, "la función administrativa tiene su única manifestación a través de los miembros de la organización" (Merril, 1978: 185), conforman la base de la administración clásica, encargada de promover un sistema perfeccionado de los medios, para aumentar el rendimiento inmediato de los factores. Basándose en estas perspectivas se evidencia, notablemente, el enfoque unilineal y reduccionista de este momento histórico y la validez de la frase, "el hombre era considerado una pieza más (un engranaje) de la máquina".

El paradigma clásico de la administración tenía como función generar estabilidad y seguridad al desarrollo de la sociedad burguesa y por ende estaba orientado sólo al aumento de riqueza para el burgués, sin importar la deshumanización que provocaba en el proletariado. De ahí que, el dueño de los factores de producción tenía la visión que, según Leo Huberman desde una visión crítica, "no distinguían entre sus `trabajadores` y sus máquinas; claro que no es del todo cierta esta afirmación. Las máquinas representaban una inversión de dinero y los hombres no" (citado en Martínez, 2007: 46).

Esta mecanización del hombre fue una fuente de miseria, ya que por la perspectiva de siempre buscar la utilidad por medio de la reducción de costos, se dejaba a un lado el aspecto humano-social de la empresa; la civilización industrial ha desnaturalizado

nuestro mundo y ha sustituido el medio, el marco y el ritmo natural de la vida por un ritmo mecánico, un marco artificial y un medio fabricado (Koyré, 1994).

Finalmente, en lo concerniente a este paradigma, se debe tener en cuenta que este enfoque ha traído consigo consecuencias como el maltrato laboral, publicidad engañosa, alta contaminación ambiental, venta de productos nocivos, entre otros. Es así como,

el enfoque mecanicista de la gestión empresarial ha tenido, sin duda, mucho éxito en el aumento de la eficacia y de la productividad, pero también ha tenido como consecuencia una creciente animadversión hacia las organizaciones dirigidas como si fueran máquinas. La razón es evidente: a casi nadie le gusta ser tratado como un engranaje más (Capra, 2002: 142).

1.2 Paradigma de la Complejidad: la Esencia de lo Holístico

La conciencia de la complejidad nos hace comprender que no podremos escapar jamás a la incertidumbre y que jamás podremos tener un saber total "la totalidad es la no verdad" (Morin, 1998: 101).

En el momento histórico contemporáneo es innegable las profundas interconexiones entre los sistemas, tanto sociales como naturales y su constante interacción, esto exige encontrar otras formas de explicar los fenómenos complejos que nos presenta el mundo. Se puede decir que "hay complejidad dondequiera se produzca un enmarañamiento de acciones, de interacciones, de retroacciones" (Fried, 2002: 421).

Por ende, se hace necesario dejar atrás las concepciones homogenizantes y totalizantes de la ciencia y la sociedad, ya que se comprende cada vez más que no existe una sola visión capaz de abordar las múltiples dimensiones de los diferentes contextos en los que se encuentran inmersos los fenómenos; el mundo se ha vuelto tan inmensamente complejo que no existen respuestas directas o bajo la premisa de una única causa-efecto, si no que se evidencian las múltiples causas de los múltiples efectos, "la complejidad de los problemas nos desarticula y por esta razón, precisamente, se vuelve necesario un reordamiento intelectual que nos habilite para pensar en la complejidad" (Fried, 2002: 28).

El pensamiento complejo debe habilitar al ser humano para comprender que "cada sistema se halla inmerso en un juego de interacción, en un baile de intercambios de materia y energía, en un diálogo permanente con su medio, del cual recibe, acumula e intercambia información" (Boff, 2002: 101). El paradigma de la complejidad propone otras bases teóricas, dejando de lado aquellas que desconozcan o ignoren estas interacciones entre los sistemas, como por ejemplo en el caso de la física, se dio una

revolución al replantear la causalidad de los fenómenos y la presencia de la subjetividad humana en los procesos físicos al plantear que, la naturaleza no es la naturaleza como tal sino la concepción humana de ella. El cambio de paradigma en la física “comienza con la aparición de la física cuántica y relativista, y que continua con la transformación que implica el interés actual por los fenómenos no lineales” (Sametband, 1999: 154).

1.3 Cambio de Paradigma: Reconciliación Hombre – Ecosistema

La Administración no puede ser una ciencia lineal y mecanicista bajo el estatuto epistemológico de la vieja relación sujeto-objeto, del siglo XIX (Noguera, 2007).

Es pertinente comenzar por mencionar que la sociedad se encuentra inmersa en un sistema que se sostiene desde un enfoque mecanicista, con una racionalidad netamente monetaria y bajo la premisa de la prevalencia más de los fines que de los medios. “La concepción del mundo con un comportamiento mecanicista y visión de sistema cerrado descuida el análisis de la interacción con el entorno” (Martínez, 2007: 259), por lo que, debido a descuidar, o, en algunos casos, ignorar esta interacción se generan crisis ambientales. Para la comprensión de esta crisis se hace relevante que el entendimiento de lo ambiental ya no desde una perspectiva que considera, únicamente, la preservación del medio ambiente y la naturaleza en general; sino desde la complejidad, lo que conlleva a una visión más holística, es decir, a considerar factores tanto económicos, como sociales, políticos y ecológicos.

Lo anterior se presenta principalmente por la perspectiva mecanicista que admite al hombre como dueño de la naturaleza; es decir, no encuentra el equilibrio de la coexistencia del hombre con las demás especies de la Tierra. Por ende, desde una visión holística que brinda conceptos para el entendimiento de las complejas interrelaciones del ser humano con el ecosistema, surgen conceptos como el de desarrollo sustentable. Este desarrollo busca la estabilidad de los sistemas ecológicos y una relación de uso con los sistemas sociales; se trata de un desarrollo en el cual las perspectivas económicas, humanas, sociales y ambientales son indispensables al momento de tomar decisiones, de modo que se logre mitigar y, en gran medida, brindar soluciones a las crisis ambientales de las que se ha hablado en el presente documento.

Bajo la concepción de empresa-máquina, se puede realizar una caracterización como fija y estática; la identidad de la empresa se define en la proporcionada por sus fundadores, los miembros de la organización son simplemente empleados con un fin específico, son seres pasivos en espera de ser utilizados.

Pero el paradigma mecanicista ya se tiene que dejar atrás, ya que el paradigma de la complejidad abre la puerta a nuevos conceptos y maneras de percibir el mundo, y por ende a las organizaciones. “El complejo y dinámico mundo en que vivimos hace que los

esquemas y modelos organizacionales vigentes hasta ahora empiecen a estar seriamente cuestionados” (Ronco & Lladó, 2000: 13).

Ahora bien, se evidencia la necesidad de abandonar de una vez la visión de la naturaleza no humana y de un hombre no natural; si se logra esta comprensión y se toma conciencia del pensamiento complejo, seguramente se dará lugar a soluciones frente a la problemática de Crisis Ambiental y se buscarán desarrollos sustentables y en especial nuevas maneras de pensar las organizaciones, por ejemplo, la concepción de la organización empresarial como sistema social vivo.

En lo pertinente a esta noción de la empresa, se puede caracterizar cómo la empresa presenta unos ciclos de evolución natural, tiene un sentido de identidad propio, tiene formas o patrones de organizaciones, tiene materia o estructura material y procesos, como el cognitivo en donde la empresa aprende como un todo.

2. Una Nueva Concepción: Sistema Social Vivo

Es muy probable que comprender las organizaciones humanas en términos de los sistemas vivos, es decir, en términos de redes complejas no lineales, conduzca a nuevas perspectivas en la naturaleza de la complejidad y nos ayude, por consiguiente, a abordar las complejidades del actual entorno empresarial (Capra, 2002: 137).

Ahora bien, se deben entender las interrelaciones de los organizaciones abiertas al entorno, ya que “todo sistema abierto vivo es relativamente independiente en el ecosistema; produce su determinismo propio para responder a las contingencias exteriores, y sus libertades o contingencias propias para responder al determinismo exterior” (Morin & Hulot, 2008: 14). En lo correspondiente a un análisis de la organización empresarial, se debe entender que el ecosistema se convierte en el stakeholder de la organización como sistema social vivo.

2.1 Auto-organización

Esta nueva noción trae consigo nuevos conceptos, entre estos el de autoorganización, proceso propio de las organizaciones vivas, que expresa su autonomía, según Morin

Si concebimos un universo que no sea más un determinismo estricto, sino un universo en el cual lo que se crea, se crea solamente en el azar y el desorden, sino mediante procesos auto organizadores, es decir, donde cada sistema crea sus propios determinantes y sus propias finalidades (Morin, 1998: 96).

Al realizar la transposición a una organización empresarial, se refleja, por ejemplo, en las redes informales que se crean al interior de la organización, comúnmente conocida como estructura informal y que forman parte de la estructura real de la misma.

2.2 Auto genética - Auto-poiesis

Entre estos nuevos conceptos se encuentra los procesos auto genéticos de los sistemas vivos, "la auto genética es la clave de la definición sistémica de la vida: las redes vivas se crean y se recrean a sí mismas sin cesar, mediante la transformación o la sustitución de sus componentes" (Capra, 2002: 33). Este concepto después se transforma en auto-poiesis, concepto introducido por los biólogos latinoamericanos Varela y Maturana, etimológicamente *auto*, significa «si mismo» y se refiere a la autonomía de los sistemas auto organizadores. Poiesis, significa «creación». Así pues, autopoiesis significa «creación de sí mismo»

La característica definatoria de todo sistema auto-poiesico consiste en que "experimenta cambios estructurales continuos, al mismo tiempo que conserva su patrón organizativo en red" (Capra, 2002: 62). Una vez más, a través de la transposición de estos conceptos aplicados a las organizaciones empresariales, se refleja que, si bien la empresa está en un continuo proceso de evolución y aprendizaje, no debe perder de vista el rumbo casi siempre afirmado en su misión, visión y valores corporativos.

2.3 Organización Caórdica

Por último, se debe considerar que la organización-empresa se encuentra en un ambiente de caos y de incertidumbre, pero ya no se deben ver estos aspectos como problemas antagónicos, sino como oportunidades y fortalezas para la empresa. Para determinar este caos al interior de la organización surge el término "entropía significa transformación y tendencia al caos" (Martínez, 2007: 260). Ya que como dice Morín:

El organismo vivo funciona a pesar de y con el desorden, el ruido y el error, los cuales no entrañan necesariamente un aumento en la entropía del sistema, ni conducen forzosamente a la degeneración, sino que incluso pueden actuar como regeneradores (Morin, 2000: 136).

A modo de resumen, de la concepción de la organización empresarial como un sistema social vivo, es tarea de los líderes de estas organizaciones tomar conciencia de que ya no gerencian una maquina productora de dinero, sino que gerencian sistemas sociales vivos, que por consiguiente son autopoiesicos y en un entorno caórdico, que deben generar estructuras disipativas. Una estructura disipativa, tal como Ilya Prigogine la describe, "es un sistema abierto que permanece en un estado alejado del equilibrio, pero que, al mismo tiempo, conserva la estabilidad: se mantiene la misma estructura general, a pesar del flujo incesante y del cambio continuo de sus componentes" (citado en: Capra, 2002: 37), y en especial, es competencia de los lideres infundir vida a las organizaciones, no solo desde un discurso romántico, sino con las bases que nos brinda el entender los sistemas sociales vivos.

3. Darle vida a la organización

Según Varela "la validación de un sistema como vivo, requiere cumplir tres criterios claves: borde semipermeable, red de reacciones e interdependencia" (citado en: Arias, 2009: 233) desde la perspectiva de la empresa, el primero se evidencia en cuanto la organización se define en su sociedad de organizaciones y demás agentes que interactúan con ella; el segundo en la medida que la empresa debe filtrar la información proveniente de su entorno así como conservar su identidad organizacional; y por último, la interdependencia es la constatación de esta relación, la cual es una red de reacciones regeneradas al interior de la empresa por las condiciones exteriores. Por ende el borde semipermeable y la red de reacciones son interdependientes.

En relación a lo anterior, Capra propone la concepción de,

el patrón de organización de un sistema vivo como la configuración de las relaciones entre sus componentes, la cual determina sus características esenciales; la estructura del sistema como la encarnación física de su patrón de organización y el proceso vital como el proceso continuo de esa encarnación (...) las tres perspectivas de la naturaleza de los sistemas vivos antes mencionadas corresponden al estudio de la forma (o patrón de organización), de la materia (o estructura material) y del proceso (Capra, 2002: 103).

Así, se vislumbra la naturaleza dual de las organizaciones empresariales, es decir, mientras la forma es una red auto genética, la materia es una estructura disipativa. Esta concepción cobra importancia en la medida que se entiende que los seres humanos se encuentran inmersos en una sociedad de organizaciones, esta forma de asociación humana expresa el aspecto natural de la vida en comunidad, con base en esto se afirma que, en el contexto actual todo esfuerzo humano es mediado por alguna forma de organización ya sea formal o informal.

Adicionalmente, en cuanto a la sociedad de organizaciones, se privilegia la forma de organización empresarial como guía en el actuar de las demás formas de organización, en este sentido rigen su actuar bajo los criterios de eficiencia y eficacia propuestos por las teorías administrativas modernas, con un fuerte sesgo economicista e ingenieril. Lo anterior son huellas que muestran el camino que ha engendrado la crisis ambiental y que llevan a repensar el pensamiento administrativo-organizacional tradicional, lo cual se realiza desde el pensamiento ambiental complejo.

Conclusiones: el Nacimiento de la “Empresa Viviente”

Cuanto más comprendemos la naturaleza de la vida y más conscientes somos de cuán viva debería estar una organización, más dolorosamente nos damos cuenta de la naturaleza destructora de vida del sistema económico actual (Capra, 2002: 167).

Ahora bien, después de este corto recorrido teórico pero que conlleva años de revoluciones en las ciencias que derivan en postulaciones de diferentes paradigmas, se debe entender que las organizaciones empresariales deberían ser catalogadas como sistema social vivo, “una organización humana solo será un sistema vivo si está organizada como red, o si contiene redes más pequeñas en su interior” (Capra, 2002: 144). Es evidencia que, además de cumplir con lo que plantea Capra, una empresa viviente tiene otras características que serán abordadas más adelante.

Empero, aunque redundante, es pertinente aclarar que “la empresa viviente no puede ser: reduccionista, lineal, mecanicista, acontextual, etnocentrista, acientífica, antiecológica, economicista y utilitarista; por el contrario debe ser holística, compleja, caórdica, contextualizada, ecocentrista y responsable, en resumen ambiental” (Arias, 2009: 292-293). Y de este modo solucionar los problemas que ocasiono su antepasado, la empresa-máquina e inerte.

También se debe tener en cuenta la naturaleza dual de las organizaciones, es decir que, “Los sistemas vivos son sistemas cerrados desde el punto de vista organizativo – se trata de redes autopoiesicas –; pero abiertos desde el punto de vista material y energético” (Capra, 2002: 37). Al interior de la organización existen redes autopoiesicas, lo que implica la autonomía de los miembros de la organización para crear redes informales, pero se considera un sistema abierto en la medida que desde el entorno influyen tanto los materiales para su funcionamiento, como la sociedad, junto con la economía que condicionan ciertos aspectos de la organización y, por último, está el aspecto ecológico.

En este sentido, se trae a colación una de las responsabilidades de los gerentes, aportar vitalidad a las organizaciones a medida que, “las redes informales, las resistencias a la colaboración, las autonomías, los desórdenes son ingredientes necesarios a la vitalidad de las empresas” (Morin, 1998: 131). Esto, implícitamente, es el aspecto caórdico de las organizaciones, aspecto necesario para su aprendizaje constante y por ende su evolución natural.

De igual manera se debe aclarar que, “toda organización, como todo fenómeno físico, organizacional y, por cierto, viviente tiende a degradarse y a degenerar” (Morin, 1998: 126). Este fenómeno de desintegración y de decadencia es natural dentro de la lógica de la vida; lo normal no es que las cosas duren, por el contrario eso sería inquietante.

La única manera de luchar contra el fenómeno de la degradación es la constante regeneración, esta es una aptitud que debe tener la organización como un todo, la aptitud y actitud de regenerarse y reorganizarse para hacer frente a todos los procesos de desintegración, esta medida si bien es labor gerencial, debería ser un proceso de cada una de las áreas y, en especial, de los miembros de la organización.

Aportar vitalidad a organizaciones humanas confiriendo poder a sus comunidades de práctica no sólo aumenta su flexibilidad, su creatividad y su potencial de aprendizaje, sino que incrementa la dignidad y la humanidad de sus miembros en la medida en que les permite conectar con sus propias cualidades (Capra, 2002: 167).

Esta forma de aportar vitalidad es muy importante para tener una organización que responda de manera oportuna al contexto, generando valor agregado para formar una identidad que le ayudará a sobresalir en un entorno altamente competitivo.

Para Arie De Geus, "son cuatro las características de una empresa viviente: aprender, persona, ecología y evolución" (citado en: Árias, 2009: 240). El aprender hace referencia a la constante e importante proceso de adaptación de las organizaciones respecto a su entorno, la persona es el componente que le brinda identidad a la organización, pero también es la parte ética y responsable de las organizaciones respecto a sus stakeholders, incluso se propone el concepto de implementar un proceso de conciencia organizacional, que implicaría la auto-reflexión de las empresas con respecto a su entorno y a su comunidad. La ecología con las interrelaciones tanto internas como externas de la empresa, y por último la evolución es el proceso de transformación que vive la organización empresarial a través del tiempo.

En cuanto a la característica de persona, existen

Rasgos de personalidad de la empresa viviente: conservadurismo financiero, sensibilidad por el mundo que las rodea, conciencia de su identidad y tolerancia ante las nuevas ideas (...) las empresas vivas y dispuestas a aprender tienen más probabilidades de sobrevivir y evolucionar en un mundo que no controlan (De Geus, 2004: s.p.).

Por último, se debe considerar las organizaciones empresariales como sistemas sociales vivos, pero además pensar las empresa como empresa viviente, lo cual conlleva varios aspectos que seguramente re-direccionarán el modo de gerenciar estas organizaciones; la primera es empezar a hablar de empresas sustentables y por ende un desarrollo sustentable, en un ámbito en el cual no simplemente importan las ganancias monetarias, sino también, todos y cada uno de los grupos afectados en el desarrollo de sus acciones, actividades y convivencia; significa también entender que el ser humano es naturaleza, y por último, comprender que se gestionan organizaciones caólicas, autopoiesicas, en resumen complejas.

Referencias

- ÁRIAS, A. A. (2009). *Responsabilidad Organizacional Ambiental: Nuevos Gliglicos Para la Administración*. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- BOFF, L. (2002). *Grito de la Tierra, grito de los pobres: Hacia una conciencia planetaria*. México, D. F.: Dabar.
- BRIONES, G. (1996). *Epistemología de las Ciencias Sociales*. Bogotá, Colombia: AFRO.
- CAPRA, F. (1998). *La Trama de la Vida*. Barcelona, España: Anagrama.
- CAPRA, F. (2002). *Las Conexiones Ocultas*. Barcelona, España: Anagrama.
- DE GEUS, A. (2004). *Harvard Business Review: Estrategias de Crecimiento*. Buenos Aires, Argentina: Deusto.
- FRIED, D. (2002). *Nuevos Paradigmas, Cultura y Subjetividad*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- KOYRÉ, A. (1994). *Pensar la Ciencia*. Barcelona, España: Paidós.
- MARTÍNEZ, C. E. (2007). *Administración de organizaciones: Competitividad y Complejidad en el Contexto de la Globalización*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- MATURANA, H., & VARELA, F. (2003). *De Máquinas y Seres Vivos: Autopoiesis, la organización de lo vivo*. Buenos Aires, Argentina: Lumen.
- MERRIL, H. (1978). *Clásicos en administración*. México, D. F.: Limusa.
- MORIN, E. (1998). *Introducción al Pensamiento Complejo*. Barcelona, España: Gedisa.
- MORIN, E. (2000). *El Paradigma Perdido*. Barcelona, España: Kairos.
- MORIN, E., & HULOT, N. (2008). *El año I de la era ecológica*. Barcelona, España: Paidos.
- NOGUERA, P. (2007). *De los paradigmas a los Enigmas: Aportes del Pensamiento Ambiental Complejo a la Administración*. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.

RONCO, E., & LLADÓ, E. (2000). *Aprender a gestionar el cambio*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

SAMETBAND, M. (1999). *Entre el orden y el caos: la complejidad*. México, D. F.: Fondo de Cultura Económica.