

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APOORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

Andrés Jiménez Figueroa

Académico, Facultad de Psicología, Universidad de Talca, Chile. Avda. Lircay s/n, Talca, Chile. Teléfono: 56-71-2201616.

E-Mail: anjimenez@utalca.cl

Resumen

Se examinan los desafíos de incorporar los principios de la autopoiesis y la sociopoiesis en la perspectiva del análisis organizacional y su impacto sobre los procesos de cambio organizacional. Como contribución a su discusión, se revisa aquí los principales antecedentes conceptuales y teóricos a partir de un enfoque que considera a las organizaciones como sistemas adaptativos complejos. Se plantea que aunque es un tópico que requiere más desarrollo investigativo, los modelos tradicionales de administración no logran responder a entornos cada vez más dinámicos, globales, impredecibles y no lineales. Se analizan los elementos aportativos, así como las implicancias prácticas de esta nueva perspectiva que considera el aprendizaje, la creatividad, la capacidad de adaptación y procesos emergentes en la complejidad como uno de sus principales fundamentos.

Palabras Clave: Autopoiesis, sociopoiesis, cambio organizacional.

Abstract

This article examines the challenges of incorporating the theoretical perspective of autopoiesis and sociopoiesis in the eyes of the company and its impact on organizational change processes is examined. As a contribution to the discussion, we review here the main conceptual and theoretical background from an approach which views organizations as complex adaptive systems. It argues that although it

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APOORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

is a topic that requires further research development, traditional leadership models fail to respond to increasingly dynamic, global, unpredictable and non-linear environments, elements are analyzed, and the practical implications of this new perspective which considers learning, creativity, adaptability and emerging processes in complexity as one of their main bases.

Keywords: Autopoiesis, sociopoiesis, organizational change.

Introducción

Dado el actual escenario de globalización, rápido recambio tecnológico y transformaciones organizacionales, los dilemas y las respuestas ante el imperativo del cambio y la permanente búsqueda de ventajas estratégicas, han hecho cuestionar los paradigmas y valores que parecían pretéritamente asentados. Los antiguos enfoques mecanicistas colapsan ante la emergencia de entornos cada vez más volátiles, dinámicos y competitivos. En este contexto los tradicionales de administración y los enfoques de análisis organizacional parecen efectivos en entornos donde la linealidad, el control y la predicción de la incertidumbre son los supuestos fundamentales en la gestión organizacional. La antigua relación causa-efecto, no parece congruente con la necesidad de cambio organizacional en un ambiente de complejidad.

De acuerdo a diversos teóricos organizacionales, existe consenso en la actualidad que el pensamiento estratégico se constituye como una herramienta de gestión valiosa para la consecución de objetivos y la solución de problemas de las organizaciones (Añez de Contreras, Bozo y Gamboa, 2005; Labarca, 2008; Perea, 2008; Corona, 2012). De acuerdo a López (2013) la finalidad del pensamiento estratégico es dar respuesta a una situación con un conjunto de alternativas de acción circunscritas a un propósito y con los resultados que se puedan alcanzar. El dilema se presenta en la necesidad de contar con modelos de funcionamiento organizacional que den cuenta de los fundamentos de los cambios actuales.

Sin embargo, de acuerdo a la literatura revisada, no existe consenso de una definición formal del concepto de pensamiento estratégico, coexistiendo diversas escuelas y estadios de desarrollo en la administración. Un importante punto a discutir se traduce en la misma concepción de complejidad y determinados cuestionamientos a los paradigmas existentes en ciencia por ejemplo desde la teoría del caos. De acuerdo a Díaz (2010) en la temática de la complejidad existen al menos tres perspectivas: una orientada a las “ciencias duras”, otra en la universalidad y la tercera centrada en las ciencias sociales y con un énfasis emergente en lo disciplinar. Dentro de los puntos comunes de estas perspectivas y niveles, se encuentran la constitución de numerosos elementos que interactúan y se auto-organizan, son sistemas abiertos y que de alguna u otra forma están sometidas a los aportes de distintas disciplinas (interdisciplina). Dentro de las discrepancias, destaca es si realmente cabe la existencia de una teoría o ciencia de la complejidad. Zapata (2008) profundiza en la perspectiva teórica aplicada al ámbito organizacional, tomando en consideración la necesidad de comprender el diseño de la organización y su comportamiento al relacionar los tipos básicos de trabajo, variables de diseño, complejidad cognitiva y relacional y la forma organiza que adopta la empresa.

Congruente con esta perspectiva, Olmedo (2012) enfatiza en la necesidad de considerar a las organizaciones como sistemas adaptativos complejos donde las condiciones de desequilibrio, la no linealidad y emergencia aparecen como los escenarios propicios y fomentadores de creatividad, innovación y adaptabilidad. El azar, el caos y la inestabilidad más que elementos de riesgos deben ser considerados condiciones de aprendizaje y de redefinición del liderazgo como proceso organizacional. Sin embargo, se constata a través de la propuesta de habilidades de liderazgo derivadas de la demanda de entornos complejos es que muchas de ellas exceden las capacidades propias de los individuos. Desde un punto de vista práctico, aparece un desafío claro en cómo transformar a los

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

actores del proceso y a la organización, a través de un proceso de desarrollo desde un liderazgo tradicional a un liderazgo cuya orientación va a convertirse en ser catalizador de estas interacciones complejas. Una buena medida es cómo pasar de una evaluación centrada en el hacer y el desempeño al hacer, asumiendo lo impredecible del entorno como potencial aprendizaje.

El logro de efectividad en el desempeño organizacional no es posible en una perspectiva tradicional de planificación cuyas premisas fundamentales de actuación se abocan al control, los planes a largo y la minimización de la incertidumbre. Sin duda se plantea como perspectiva el diseño de una cultura que reconozca el desequilibrio como algo intrínseco a la organización y hasta deseable con una apertura a estrategias emergentes como el ejercicio permanente de aprendizaje organizacional. En este contexto, Rivera-Marta (2012) señala como necesarios el pensamiento sistémico, el desarrollo de fortalezas para generar entornos positivos, trabajar la cultura de liderazgo y en definitiva, cambiar el paradigma de la alta dirección. Esto implica de alguna manera la consideración y cambio en los valores organizacionales, en ver las limitaciones de un enfoque a largo plazo en la planificación y en dar dinamismo, poder y participación a los distintos agentes involucrados en los procesos organizacionales.

Un punto a considerar críticamente a los planteamientos señalados en el cambio de un paradigma unidireccional (arriba hacia abajo) hacia una perspectiva que implica un desarrollo holístico en el sistema organizacional. Esto implica un cambio cultural que logre interpretar las perturbaciones y los cambios discontinuos. Una cultura organizacional que reconozca la multiplicidad de agentes, asentados en valores y en generar en la turbulencia un entorno de aprendizaje y cambio permanente. Reconocer el valor de la subjetividad más que la objetividad, un pensamiento holístico más que lo que se acostumbra en nuestra cultura donde predomina la segmentación y el deseo de control. Desde la

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APOORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

perspectiva de Morgan (1998) existen dos perspectivas organizacionales, una de ellas centrada en un sistema mecanicista, rígido, jerarquizado de arriba abajo y la otra, la metáfora de que las organizaciones son sistemas vivos que se adaptan a las condiciones a través de mecanismos de auto organización y donde las estructuras co-evolucionan.

Contreras, Barbosa & Castro (2012), señalan que desde este contexto la diversidad y la retroalimentación logran continuamente favorecer el aprendizaje organizacional, lo que supone el desarrollo de capacidades nuevas y más complejas como parte de su propio comportamiento. Pidal (2009) enfatiza en la necesidad de una cultura organizacional flexible ante el crecimiento y el cambio, enfocada a las nuevas ideas, lo que amplía las posibilidades de creación de información deseada para organizarse ella misma. Dolan, García y Auerbach (2003) proponen como condiciones de adaptación, entre otras, alcanzar metas y principios compartidos, simplificar reglas y estructuras, generar confianza en el manejo de la incertidumbre y estimular la participación y la colaboración.

Es en este escenario donde el objetivo de este artículo consiste precisamente en analizar el aporte de la perspectiva de la autopoiesis y la sociopoesis en la lectura y el devenir de los procesos organizacionales actuales, reflexionar acerca de los postulados fundamentales para un emergente análisis organizacional y sus implicancias para el cambio organizacional. En este contexto es interesante valorar el esfuerzo científico por incorporar una mirada integral de lo que se entiende por organización y tener una mirada crítica a los paradigmas existentes que coexistente en teoría pero también en la praxis del management en la búsqueda de respuestas satisfactorias a los desafíos inherentes en la intervención organizacional en la actualidad.

De Autopoiesis, sociopoiesis e intervención en las organizaciones.

Una de las importantes contribuciones relacionadas con la perspectiva del análisis organizacional consiste precisamente en ampliar la perspectiva de la conceptualización de lo que se considera organización. De manera pretérita, los teóricos organizacionales fundamentaban sus postulados bajo la premisa de que las organizaciones sólo se circunscriben a un conjunto de individuos y la explicación de su funcionamiento se orientaba sobre la base de paradigmas mecanicistas, positivistas, objetivistas y lineales (Limone, Marinovic & Fernández, 2011). De acuerdo a Bastias (2002) esta visión es demasiado limitada y restrictiva en cuanto a alcances analíticos, por lo que aparece como contraparte aquella que la considera la organización como un sistema de interacciones complejas entre los individuos y los objetos, las cuales se encuentran en permanente interacción que consideran transformaciones, donde individuos, materia, energía y símbolos juegan un papel relevante. Esto supone un importante conjunto de implicancias teórico-prácticas en el management ya que amplía la visión del análisis organizacional al establecer un punto de vista holístico, multicausal, dinámico e inclusivo.

De acuerdo Limone, Marinovic & Fernández (2011) son precisamente estos elementos los que nos permiten comprender como nace, funciona y se mantienen las empresas en el tiempo. Como respuesta a antiguos paradigmas teóricos aún predominantes en administración y que no dan cuenta de los escenarios actuales, surgen interesantes aportes desde el ámbito de la biología con la conceptualización de autopoiesis realizada por Maturana & Varela aplicado a los sistemas vivos (1997) y posteriormente con el de sociopoiesis aplicada a los sistemas sociales (Luhmann, 1991).

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APOORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

Los sistemas autopoieticos como unidades simples, se caracterizan por sus propiedades. Maturana y Varela (1990) la definen a la unidad como “una entidad, objeto que queda definida por un acto de distinción. Conversamente, cada vez que hacemos referencia a una unidad en nuestra descripciones, implicamos la operación de distinción que la define y hace posible” (p24). De acuerdo a Limone & Marinovic (2013) una de las principales conclusiones que dan una buena interpretación a las organizaciones actuales es que la realidad no implica separatividad y la revolucionaria idea de la empresa es “un ser vivo” emparentando fuertemente la perspectiva teórica de la autopoiesis.

Desde un punto de vista organizacional se ha impulsado teorías y análisis organizacional atendiendo a la naturaleza de los sistemas autopoieticos. Ahumada (2001), señala las organizaciones son sistemas autorreferentes, es decir, tienen la capacidad de establecer relaciones internas y de diferenciar estas relaciones de las relaciones con su entorno. En este contexto se realiza una explicación basada en el carácter cerrado y abierto de una organización, ya que se establece un tipo de relación con su medio ambiente o entorno de carácter cerrado desde el punto de vista del marco cognoscitivo, pero abierto desde el punto de vista del intercambio de energía. Una importancia crucial de análisis si entendemos los procesos de cambio organizacional ya que de esta manera se entiende el operar de la organización como más selectiva. De acuerdo a diversos autores, esto no se quiere decir que el entorno dependa del sistema o que el sistema pueda disponer a voluntad de su entorno, sino que a cada sistema le corresponde su entorno como un conjunto complejo de relaciones cambiantes sistema/entorno. (Luhmann, 1997, Rodríguez & Arnold, 1999; Ahumada, 2001).

De acuerdo a Limone & Marinovic (2013) una de las principales conclusiones que dan una buena interpretación a las organizaciones actuales es que la realidad no implica separatividad y la revolucionaria idea de la empresa es

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APOORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

“un ser vivo” emparentando fuertemente la perspectiva teórica de la autopoiesis. Maturana y Varela (1997) consideran que los sistemas vivientes detentan importantes propiedades, dentro de las que se cuenta que funcionan de manera autónoma, circular y con un punto de auto-referencia. El término autopoiesis se refiere a la capacidad de auto-producción en un sistema de relaciones cerrado donde los propios sistemas poseen “ambientes” pero los nexos y relaciones con cualquiera de sus ambientes son determinados internamente, no son patrones independientes.

Esto es un importante postulado para los procesos de intervención y cambio organizacional, ya que esta condición les permite “auto-crear” y “auto-renovarse”, es decir, que es a través de un proceso de auto-referencia que los miembros de una organización pueden intervenir en su propio funcionamiento y así participar en crear y mantener su identidad. Para Limone & Marinovic (2013) la autopoiesis es una dinámica operacional mediante una red cerrada de relaciones de producción de componentes y donde la organización se define un sistema se realiza mediante una operación de distinción que determina su identidad especificando su organización, la que debe conservarse ininterrumpidamente para que el sistema continúe existiendo como tal.

Dentro de la perspectiva de cambio organizacional desde la teoría de la autopoiesis habría que considerar que los sistemas autopoieticos conforman todo lo que les pertenece, por lo que sus estados son acordes con sus posibilidades preexistentes. Esto pone en relieve la visión de la intervención y sus consecuentes perspectivas de cambio bajo alcances internamente determinados. Concebir los sistemas como dependientes de sus propias determinaciones, incluyendo lo que consideran información del entorno, hizo perder fuerza a la explicación de sus dinámicas basales como una relación entre causas y efectos o inputs y outputs, es decir, a la idea de sistemas abiertos cuyas operaciones se orientan por su adaptabilidad al entorno. De acuerdo a Arnold-Cathalifaud (2008), una de las principales dificultades sus procesos y con la insistencia en aplicarles miradas y

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

soluciones tradicionales, por ejemplo, intervenirlas cambiando a los individuos y no las redes de relaciones que se constituyen en su interior, o perturbando el todo organizacional optimizando aisladamente sus componentes sin considerar el conjunto del cual forman parte (p.92).

La empresa como un “conjunto de actos laborales, tecnológicos y económicos en clausura operacional que constituyen a la empresa como una unidad en el espacio social. Dentro de la perspectiva de cambio organizacional, la teoría de la autopoiesis considera que los sistemas conforman todo lo que les pertenece, por lo que sus estados son acordes con sus posibilidades preexistentes. Esto pone en relieve la visión de la intervención y sus consecuentes perspectivas de cambio bajo alcances internamente determinados. Esto plantea el dilema a nivel de todos los actores involucrados en los procesos de cambio e intervención organizacional ya que Para los agentes de cambio tienen que tener la capacidad la capacidad de autoobservación y con las habilidades de los agentes de cambio para lo cual “irritan, en grados relevantes, las dinámicas organizacionales autorreferenciales (Arnold-Cathalifaud, 2008).

Desde el punto de vista de una mirada rupturista al cambio organizacional desde la perspectiva reduccionista de la relación causa-efecto, surge la consideración de establecer los parámetros de los sistemas adaptativos complejos. Dentro de las propiedades a identificar en los sistemas es autoobservar precisamente si las organizaciones cuentan con suficiente complejidad interna para establecer recursos para el cambio. Son precisamente esta necesidad de repensar el sistema que hace cuestionar los paradigmas de administración existente y los modelos de gestión y control de procesos. El caos, lo impredecible y el desequilibrio deben ser considerados elementos intrínsecos y no factores a controlar o minimizar como se plantea en los enfoques clásicos.

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

Para Rodríguez & Torres (2003) la empresa autopoietica existe sobre la base de la comunicación, su fin es mantener al sistema unido y reducir la complejidad del entorno. A mayor complejidad al interior del sistema aumenta la posibilidad de brindar respuestas eficientes a las exigencias del entorno. Para Luhmann (1991), la complejidad surge cuando el número de relaciones posibles entre los elementos de un sistema, crece de forma desmesurada y es necesario restringir de algún modo este espacio enorme de posibilidades. Así, la diferencia más importante es la relación sistema-entorno que posibilita la diferencia que es la base del sistema para desarrollarse. En este contexto, el autor afirma que “los sistemas sólo pueden constituirse por la diferenciación, distinguiéndose así de su entorno, lo cual es válido no sólo para sus estructuras, sino también, para los elementos mismos que la conforman (Luhmann, 1997, p.105). En síntesis el concepto de complejidad se basa en las nociones de elementos y relación.

Para Ruiz & González (1997) la contribución de Maturana a las ciencias de la complejidad al entendimiento de la experiencia humana, se deriva de su explicación del observador a través de lo que él llama el dominio de las ontologías constitutivas. Bajo esta perspectiva, el observador es revelado como alguien que opera en el lenguaje como participante constitutivo donde la mirada recursiva, circular y sistémica está presente en sus reflexiones y en toda su argumentación explicativa. En los procesos de análisis organizacional se destaca fundamentalmente el aporte de que tanto el observador como la realidad emergen como explicaciones de las experiencias del observador y no como entidades trascendentales.

En el papel de los agentes de cambio debe haber una importante apertura a este enfoque donde el azar, el caos y la inestabilidad más que elementos de riesgos deben ser considerados condiciones de aprendizaje y de redefinición del liderazgo como proceso organizacional. Sin embargo, se constata a través de la

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

propuesta de habilidades de liderazgo derivadas de la demanda de entornos complejos es que muchas de ellas exceden las capacidades propias de los individuos. Desde un punto de vista práctico, aparece un desafío claro en cómo transformar a los actores del proceso y a la organización, a través de un proceso de desarrollo desde un liderazgo tradicional a un liderazgo cuya orientación va a convertirse en ser catalizador de estas interacciones complejas. Una buena medida es cómo pasar de una evaluación centrada en el hacer y el desempeño al hacer, asumiendo lo impredecible del entorno como potencial aprendizaje.

De acuerdo a Marion & Uhl-Bien (2001), el ejercicio de liderazgo en las organizaciones complejas ha pasado a perder el predecir condiciones futuras y el control, por lo que esta nueva forma de liderazgo “implica generar las condiciones que permiten hacer productivos, pero en gran medida no específica, estados futuros” (p.391). Olmedo (2011) enfatiza en la necesidad de generar un ambiente proclive a las emociones positivas y que sean impulsoras del aprendizaje, la adaptación y nuevas conductas emergentes. Este es un valor en la actualidad ya que sitúa el liderazgo más que una relación diádica de influencia (líder/seguidor) en la consolidación de que este ejercicio debe ser vislumbrado como un proceso, donde el riesgo, el cambio y el desequilibrio se asume como una oportunidad de desarrollo. Esto asimismo, plantea el dilema inevitable de resignificar el cambio organizacional como eventos discontinuos y emergentes situados en un horizonte de dinamismo permanente.

El logro de efectividad en el desempeño organizacional no es posible en una perspectiva tradicional de planificación cuyas premisas fundamentales de actuación se abocan al control, los planes a largo y la minimización de la incertidumbre. Sin duda se plantea como perspectiva el diseño de una cultura que reconozca el desequilibrio como algo intrínseco a la organización y hasta deseable con una apertura a estrategias emergentes como el ejercicio permanente de

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APOORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

aprendizaje organizacional. En este contexto, Rivera-Marta (2012) señala como necesarios el pensamiento sistémico, el desarrollo de fortalezas para generar entornos positivos, trabajar la cultura de liderazgo y en definitiva, cambiar el paradigma de la alta dirección. Esto implica de alguna manera la consideración y cambio en los valores organizacionales, en ver las limitaciones de un enfoque a largo plazo en la planificación y en dar dinamismo, poder y participación a los distintos agentes involucrados en los procesos organizacionales.

Un punto a considerar críticamente a los planteamientos señalados en el cambio de un paradigma unidireccional (arriba hacia abajo) hacia una perspectiva que implica un desarrollo holístico en el sistema organizacional. Esto implica un cambio cultural que logre interpretar las perturbaciones y cambios discontinuos. Una cultura organizacional que reconozca la multiplicidad de agentes, asentados en valores y en generar en la turbulencia un entono de aprendizaje y cambio permanente. Reconocer el valor de la subjetividad más que la objetividad, un pensamiento holístico más que lo que se acostumbra en nuestra cultura donde predomina la segmentación y el deseo de control. Desde la perspectiva de Morgan (1998) existen dos perspectivas organizacionales, una de ellas centrada en un sistema mecanicista, rígido, jerarquizado de arriba abajo y la otra, la metáfora de que las organizaciones son sistemas vivos que se adaptan a las condiciones a través de mecanismos de auto organización y donde las estructuras co-evolucionan.

Contreras, Barbosa & Castro (2012), señalan que desde este contexto la diversidad y la retroalimentación logran continuamente favorecer el aprendizaje organizacional, lo que supone el desarrollo de capacidades nuevas y más complejas como parte de su propio comportamiento. Pidal (2009) enfatiza en la necesidad de una cultura organizacional flexible ante el crecimiento y el cambio, enfocada a las nuevas ideas, lo que amplía las posibilidades de creación de

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APOORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

información deseada para organizarse ella misma. Dolan, García y Auerbach (2003) proponen como condiciones de adaptación, entre otras, alcanzar metas y principios compartidos, simplificar reglas y estructuras, generar confianza en el manejo de la incertidumbre y estimular la participación y la colaboración.

Una de las principales críticas desde un punto de vista teórico y práctico es la dificultad de cómo identificar, operacionalizar y se establecen criterios de desempeño del “proceso de liderazgo”. Es posible que coexistan enfoques de liderazgo complementarios y si es así, la problemática es visualizar si es posible hacer frente a cambios cada vez más discontinuos. De acuerdo a Gil, Alcover, Rico y Sánchez-Manzanares (2011) el enfoque del liderazgo complejo, identifica tres ejes: la cognitiva, social y conductual de manera de poder enfrentar los acontecimientos desde distintas perspectivas y realizar actividades para un cambio emergente. Para Uhl-Bien, Marion y McKelvien (2007) el liderazgo adaptativo se define a partir de cambios conductuales emergentes bajo condiciones de interacción, interdependencia, información asimétrica y tensiones.

Sin duda que uno de los principales argumentos de Olmedo (2011) se orienta a cómo desarrollar habilidades de liderazgo tomando en consideración a las organizaciones como sistemas adaptativos complejos. La visión, la confianza, las formas de pensamiento, sentimientos, actuación y confianza complejos, se constituyen en competencias impulsoras del aprendizaje y la adaptación. Desde un punto de vista integrador, Palacio & Ochoa (2011) señalan que los principios del pensamiento complejo se rescata la integralidad de las redes en los diferentes niveles y dominios trascendiendo la mirada lineal positivista. En el aporte de los modelos de liderazgo, se asume importante la subjetividad y lo emocional.

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

En los devenires críticos actuales, es valorable la propuesta de encontrar respuestas de este tipo, dado los agotados paradigmas lógico-rationales que predominaron sin contrapeso y dado el carácter multidimensional que se ha producido globalmente, lo que debe hacer repensar el concepto mismo de cambio. La lectura ante la ambigüedad nos hace rescatar la necesidad de resituar el pensamiento holístico e intuitivo y no sólo centrarlo en figuras que modelan sino entender los procesos culturales donde se haga incentivo el riesgo, el aprendizaje permanente, el valor de la autonomía y desarrollar la subjetividad como elemento crucial en el devenir de las organizaciones.

Conclusiones

Existe aceptación de que las organizaciones deben enfrentar un entorno organizacional donde se debe atender a las posibilidades de adaptación al cambio. La necesidad de administrar en un escenario de riesgo, constituye un punto vital para obtener una ventaja competitiva en un mundo globalizado. Se ha vislumbrado el pensamiento estratégico como la conjunción de ciertas competencias directivas tanto intuitivas como racionales, capaces de establecer y visualizar estados futuros (Corona, 2012). Este proceso de reflexión abarca consecutivamente, la conjunción de variados agentes en pro de alcanzar objetivos organizacionales, la cual ha tenido en el tiempo diversas aplicaciones y cuyo valor estratégico es consistente con la necesidad para que puedan las organizaciones lograr mantenerse en el mercado.

En la actualidad las organizaciones deben enfrentar un entorno organizacional donde se debe atender a las posibilidades de adaptación y de cambio. La necesidad de administrar en un escenario de riesgo, constituye un punto vital para obtener una ventaja competitiva en un mundo globalizado. Las habilidades para interpretar, analizar y sintetizar los factores que se involucran en la gestión directiva de las organizaciones son cada vez más relevantes para el

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

desarrollo de estas últimas. Se busca que quienes dirigen su curso, desarrollen o posean una verdadera competencia para pensar y actuar de manera holística, creativa, y coherente en relación con las necesidades u oportunidades del entorno y las limitaciones internas en cada una de ellas.

En este contexto, es interesante considerar nuevas perspectivas de desarrollo en el análisis organizacional, que superen una visión mecanicista tradicional y la incorporen como parte de un proceso donde hay una multiplicidad de agentes involucrados. Desde un punto de vista teórico todavía parece emergente el desarrollo de modelos teóricos en esta línea, pero desde el punto de vista práctico supone la valoración del propio sistema de poder autorregularse, analizar sus propias fortalezas y calibrar sus procesos de adaptación y de cambio. Sin lugar a dudas, el proceso de cambio organizacional en la actualidad plantea habilidades deseables centradas en este paradigma de complejidad sino también elementos que deben ser considerados en los procesos de cambio cultural que deben ser leídos proactivamente dados los escenarios actuales. Tal como plantea Livacic (2009) constituyen concepciones iluminadoras en los que aparece razonable aguardar su incorporación aplicada al campo propio del análisis organizacional.

En los devenires críticos actuales, es valorable la propuesta de encontrar respuestas de este tipo, dado los agotados paradigmas lógico-rationales que predominaron sin contrapeso y dado el carácter multidimensional que se ha producido globalmente, lo que debe hacer repensar el concepto mismo de cambio. La lectura ante la ambigüedad nos hace rescatar la necesidad de resituar el pensamiento holístico e intuitivo y no sólo centrarlo en figuras que modelan sino entender los procesos culturales donde se haga incentivo el riesgo, el aprendizaje permanente, el valor de la autonomía y desarrollar la subjetividad como elemento crucial en el devenir de las organizaciones.

Sin duda que uno de los principales argumentos de Olmedo (2011) se orienta a cómo desarrollar habilidades de liderazgo tomando en consideración a las organizaciones como sistemas adaptativos complejos. La visión, la confianza, las formas de pensamiento, sentimientos, actuación y confianza complejos, se constituyen en competencias impulsoras del aprendizaje y la adaptación. Desde un punto de vista integrador, Palacio & Ochoa (2011) señalan que los principios del pensamiento complejo se rescata la integralidad de las redes en los diferentes niveles y dominios trascendiendo la mirada lineal positivista. En el aporte de los modelos de liderazgo, se asume importante la subjetividad y lo emocional.

La apertura al cambio, la asimilación y el aporte de todos los actores es clave desde sus propios enfoques pero siendo corresponsables en generar los espacios para el aporte transdisciplinario. El marco conceptual del trabajo investigativo debiese partir en el convencimiento que las soluciones son diversas y cada vez más complejas. Vale la pena considerar el quehacer profesional y académico con rigurosidad, visión crítica, fomentando el desarrollo de la creatividad y la innovación. La estrategia, establece la dirección a largo plazo, integrando las decisiones y las dirige hacia objetivos específicos, por lo que es necesario adecuar la estrategia en la a la visión y misión de la empresa, así como en el ámbito de unidad (partes de la organización) como en el ámbito funcional (componentes). Romero (2007) afirma que el campo de la gestión, de forma tradicional ha generado una forma de resistencia histórica por parte de los líderes, para adaptarse a las exigencias del paradigma de la sociedad del conocimiento, el cual exige nuevas formas de gestión y el desarrollo del personal en función de habilidades que lo conviertan en un ser integral.

Uno de los principales aporte de la mirada de la autopoiesis y la sociopoiesis a la mirada de la empresa se centraliza en constatar desde una dimensión sistémica compleja que la viabilidad de un nuevo enfoque de

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APOORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

consultoría organizacional debe realizarse en función de sus interrelaciones dado que a mayor complejidad al interior del sistema aumenta la posibilidad de brindar respuestas eficientes a las exigencias del entorno. Estas respuestas y sus respectivas técnicas de análisis deben reforzarse con una actitud de apertura en las escuelas de formación y en la gestión organizacional. La estrategia, establece la dirección a largo plazo, integrando las decisiones y las dirige hacia objetivos específicos, por lo que es necesario adecuar la estrategia en la a la visión y misión de la empresa, así como en el ámbito de unidad (partes de la organización) como en el ámbito funcional (componentes). Romero (2007) afirma que el campo de la gestión, de forma tradicional ha generado una forma de resistencia histórica por parte de los líderes, para adaptarse a las exigencias del paradigma de la sociedad del conocimiento, el cual exige nuevas formas de gestión y el desarrollo del personal en función de habilidades que lo conviertan en un ser integral.

Los desafíos actuales y futuros en el management, la consideración de la estrategia de las empresas a la hora de enfrentar los procesos de cambio, el enfrentamiento y ruptura de antiguos paradigmas, las condicionantes en el funcionamiento organizacional y los desafíos de los trabajadores, plantean una serie de líneas de investigación en la administración de empresas. De aquí el aporte del conocimiento científico aparece crucial ya que los cambios en las estructuras sociales, hacen que el conocimiento científico tenga un valor tanto desde un punto de vista básico como aplicado.

Referencias

Ahumada, L. (2001); "Teoría y cambio en las organizaciones. Un acercamiento desde los modelos de aprendizajes organizacionales". Ed. Universitarias de Valparaíso. Santiago de Chile.

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

- Añez de Contreras, S., Bozo, F. y Gamboa, L. (2005). Pensamiento estratégico en la formación gerencial del alto gerente municipal. *Cuestiones Políticas*. 21(34), 33-44.
- Bastias, L. (2002). Autopoiesis in the enterprise. Theoretical foundation of Management proposed from the systemic-cybernetic paradigm. Disponible en: http://www.egeu.cl/campusvirtual/file.php/90/_1_BASTIAS_-_Autopoiesis_in_the_Enterprise.pdf
- Contreras, F., Barbosa, D. & Castro, G. (2012). La organización como sistema complejo: implicaciones para la conceptualización del liderazgo. *Criterio libre*. 10(16), 193-206.
- Corona, M.A. (2010). Desarrollo de pensamiento estratégico en la escuela de negocios. *Contaduría y Administración*, 57 (1), 103-122.
- Díaz Mata, A. (2010). Tres aproximaciones a la complejidad. *Contaduría y Administración*. 57(1), 241-264.
- Dolan, S. L., García, S. & Auerbach, A. (2003). Understanding and Managing Chaos in Organisations. *International Journal of Management*, Vol. 20, No. 1.
- Gil, F., Alcover, C., Rico, R. y Sánchez-Manzanares, M. (2011). New ways of leadership in work teams. *Papeles del Psicólogo*, 32(1): 38-47.
- Grandio, A. (1999). Nuevos paradigmas en Dirección de Empresas: Una propuesta evolutiva. La gestión de la diversidad : XIII Congreso Nacional, IX Congreso Hispano-Francés, Logroño (La Rioja), 16, 17 y 18 de junio, 1999 / coord. por Juan Carlos Ayala Calvo, Vol. 2, , págs. 591-596
- Labarca, N. (2008). Evolución del pensamiento estratégico en la formación de la estrategia empresarial. *Opción*, 24 (55), 47-68.
- Limone, A., Marinovic, M & Fernández, J. (2011). Un estudio acerca de la naturaleza de las organizaciones: autopoiesis y sociopoiesis. ENEFA

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

- Limone, A. & Marinovic, M (2013). The Theory of the Organization and the New Paradigms. *Open Journal of Business and Management*, 1, 30-38.
- Livacic, C. (2009). Evolución de las Organizaciones: Un mundo en cambio. *Revista de Estudos Politécnicos*, VII (12), 177-191
- López, P. (2013). Una aproximación al campo de estudio del pensamiento estratégico desde las publicaciones académicas: de lo predecible a lo emergente. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, XXI (1), 217-241.
- Luhmann, N. (1989). *Essays on self-reference*. New York, Columbia University Press.
- Luhmann, Niklas (1991); "Sistemas sociales" Ed. Universidad Iberoamericana/Alianza, México.
- Marion, R. & Uhl-Bien, M. (2001). Leadership in complex organizations. *The Leadership Quarterly* 12 (4), 389-418.
- Maturana, Humberto y Varela, Francisco (1997); "De Máquinas y seres vivos. Autopoiesis: La organización de los vivos". Editorial Universitaria, 4º ed., Santiago de Chile.
- Maturana, H. & Varela, F. (1990). *El árbol del conocimiento. Las bases biológicas del conocimiento humano*, Editorial Universitaria, 7º ed., Santiago de Chile.
- Morgan, G. (1998). *Imágenes de la Organización*. México: Alfaomega.
- Olmedo, E. (2012). The future of Leadership: The new complex leader's skills. *Global Journal of Accounting and Economic Research*. 1(1), 79-90.
- Palacio, C & Ochoa, F. (2011). Complejidad: una introducción. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(Supl. 1), 831-836.
- Perea, J.L. (2008). Planeamiento Estratégico en la dinámica humana y organizacional como producto de los procesos cognoscitivos. *Revista de Investigación en Psicología*, 11(1), 199-216.

AUTOPOIESIS Y SOCIOPOIESIS: DESAFÍOS DE INCORPORAR SU APOORTE AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA

- Pidal, M. (2009). La teoría del caos en las organizaciones. Cuadernos Unimetanos, 18, 29-33.
- Rivera-Marta, J. (2012). Crítica de los modelos (in)competenciales de liderazgo. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*. 25 (265), 66-73
- Rodríguez, D. & Arnold, M. (1999); "Sociedad y teoría de sistemas" Editorial universitaria. 3º ed., Santiago de Chile.
- Rodríguez, D. & Torres, J. (2003). Autopoiesis, la unidad de una diferencia: Luhmann y Maturana *Sociologías*, 5, (9), 106-140.
- Romero, M. (2007). El profesor universitario de hoy: polivalencias y multihabilidades. Una reflexión en torno a los profesores e investigadores del Departamento de Filosofía de la Universidad de Guadalajara. México. *Revista de Ciencias Humanas • UTP • No. 36*.
- Ruiz, A. & Gonzalez, F. (1997). Las contribuciones de Humberto Maturana a las ciencias de la complejidad. Disponible en: http://www.inteco.cl/articulos/005/texto_esp.htm
- Uhl-Bien, M., Marion, R. & McKelvey, B. (2007). Complexity Leadership Theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *The Leadership Quarterly* 18 (4), 298-318.
- Zapata, G. (2008). La complejidad de las organizaciones: aproximación a un modelo teórico. *Revista de Ciencias Sociales*. 14(1), 46-62.