

GERENCIA EN ORGANIZACIONES COMPLEJAS Y EL CONCEPTO DE SUJETO-GRUPO

MANAGEMENT IN COMPLEX ORGANIZATIONS
THE CONCEPT OF SUBJECT - GROUP

Resumen

Las organizaciones son sobre todo equipos humanos que se relacionan en complejidad; es decir, que fluyen con más facilidad hacia la eficiencia de manera auto-organizada y no bajo un centro de poder o de manera jerárquica, como se expresa en la tradición administrativa. Estas formas de funcionamiento de los grupos conducen a la explotación del ser humano, exprimiéndolo y botándolo en corto plazo como un bagazo. El sujeto grupo es una forma de canalizar la auto-organización y de encauzar las competencias complejas de los seres humanos en las organizaciones que son producto de una mentalidad androcracia en ellos.

Palabras clave: Complejidad, auto-organización, competencias complejas, gestión androcrática.

Abstract

Organizations are especially teams that relate human complexity, ie flow more easily to the efficiency of self-organized manner and not in a power center or hierarchically as expressed in the administrative tradition. These forms of functioning of groups lead to human exploitation, squeezing and knocking him in the short term as bagasse. The subject group is a form of self-organization and channel to channel the complex skills of humans in organizations that are the product of a mentality androcracy them.

Keywords : Complexity, self-organization , complex skills , androcratic management.

José Enrique Rojas Chadid

Phd (c). Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad para la Cooperación Internacional de Costa Rica -Universidad Hispanoamericana Justo Cierro de Méjico- Docente – investigador. Barranquilla, Colombia. Correo electrónico: jose.rojas@uac.edu.co

RECIBIDO
4 de febrero de 2015
ACEPTADO
11 de marzo de 2015



“Sé perfectamente que la realización de otra organización social, y su vida, no serán de ninguna manera simple, que se encontrarán a cada paso con problemas difíciles. Pero prefiero enfrentarme a problemas reales que a las consecuencias de delirios, artimañas e intrigas de algunos hombres empeñados en dominar a los otros. Si incluso debiésemos, yo y los demás, encontrarnos con el fracaso en esta vía, prefiero el fracaso en un intento que tiene sentido a un estado que se queda más acá incluso del fracaso y del no fracaso, que queda irrisorio.

Deseo poder encontrar al prójimo a la vez como a un semejante y como a alguien completamente diferente, no como un número o como una rana asomada a otro escalón de la jerarquía de las rentas o de los poderes. Deseo poder verlo y que me puedan ver, como a otro ser humano, que nuestras relaciones no sean terreno de expresión de la agresividad.

Deseo que el prójimo sea libre, pues mi libertad comienza ahí donde comienza la libertad del otro y que, solo, no puedo más que ser un “virtuoso de la desgracia”. No cuento con que los hombres se transformen en ángeles y sus almas lleguen a ser puras como lagos de montañas. Pero sé cuánto la cultura actual agrava y exaspera su dificultad de ser, y de ser con los demás y veo que multiplica hasta el infinito los obstáculos a su libertad”.

*Apartes de una declaración de
Cornelius Castoriadis (1922–1997)*

INTRODUCCIÓN

Una mirada en complejidad a las organizaciones pasa por observar la dualidad de la Estructura, la multiplicidad de objetivos y las diversas posiciones (Etkin, 2003). Es cierto que se está fuera del orden que conocido de la planificación y en el marco de las posibilidades que brinda la incertidumbre de mayor o menor intensidad reinante tanto en el intorno como en el entorno. ¿Qué tan lejos quedan los eventos o sucesos acaecidos hoy de los contemplados en el plan de la organización? ¿Será que significan más para los nuevos rumbos? ¿Nos estará traicionando nuestro “subconsciente linealizador”?

Pero también pasa por considerar las organizaciones como cultura, que se deben reconocer como la

segunda naturaleza del hombre y en este caso a aquellas se le entienden como llenas de sentido, de acuerdo con las matrices de campos de sentido (Cassirer, 1945) cuyas categorías son: mito, lenguaje, historia, ciencia y arte. De las interrelaciones de sentido se forman sistemas de sentido (Lotman, 2004) y a través de ellos se puede conocer los porqués de la extensión del mismo en las organizaciones y explicar muchos comportamientos subyacentes.

Se entiende en este artículo con (Maldonado, et al., 2014), que “los Sistemas Sociales Humanos (SSH) son sistemas complejos. Una de las mejores maneras de organizarlos es la auto-organización, la cual ha mostrado ser una óptima productora de orden en este tipo de sistemas, independiente de si se trata de sistemas físicos, biológicos o sociales. Esta idea surge a partir de los desarrollos recientes en ciencias de la complejidad, los cuales han enseñado que la vida es claramente el sistema más complejo que hay, emerge de mecanismos auto-organizados; es decir, no emplea ningún tipo de control central o externo para organizarse y, aun así, es uno de los sistemas más ordenados que existen. Ello es razón suficiente para cuestionar el uso de mecanismos de control centralizados al intentar organizar sistemas tan complejos como los SSH. A partir de este cuestionamiento, este artículo presenta una crítica a las estructuras piramidales con jerarquías de control de los regímenes políticos desde las ciencias de la complejidad. El artículo sostiene que dado que los SSH son complejos, la mejor manera de organizarlos es la auto-organización, en lugar de tratar de imponerles orden desde arriba o desde afuera por medio de regímenes políticos con estructuras de control jerárquicas piramidales, verticales y descendentes...”

En aras de asumir rupturas de sentido que aborten agenciamientos maquínicos colectivos en las organizaciones, una pregunta aquí podría ser ¿cómo generar una organización altamente productiva, con servicios (y por lo tanto productos) de calidad y con desempeños en su personal, de alto rendimiento?

La respuesta acertada sería que se trata de la búsqueda con pre-tensiones para encontrar órdenes que no se conocen.

El estudio de los sistemas complejos ofrece un mapa



que ayuda a entender cómo y dónde las fuerzas de la complejidad imponen un cambio hacia unas redes descentralizadas. Entender de manera científica este cambio equivaldría a conocer mejor la evolución previa y la trayectoria futura de las organizaciones.

En términos de González (2003):

La patología de la nueva gerencia está en la hiper-simplificación que ciega a la complejidad de lo real. Donde el paradigma emergente comportaría un principio dialógico y translógico, que integraría la lógica clásica teniendo en cuenta sus límites, sin disyunción ni reduccionismo, solo articula, distingue y asocia sin reducir. Una de las consecuencias que deja entrever la complejidad dentro de la organización son la integración y la efectividad, siendo el responsable de su función y acción el capital humano. Razón anterior por la cual no se debe perder de vista que la complejidad plantea en conjunción dos términos que parecen autoexcluirse, que, al mismo tiempo se encuentran muy íntimamente entrelazados, como es la vida cotidiana. Cada ser tiene una multiplicidad de personalidades en sí mismo, un mundo de fantasmas y sueños que acompañan su vida. Y el pensar complejamente como metodología de la acción cotidiana, en la medida en que esto ocurra implica un cambio de paradigma.

La gerencia y la complejidad es un tema de reflexión necesaria hacia emergentes formas de relación en las organizaciones establecidas por la dinámica de los grupos, impactados en lo constante por factores del contexto y de sus respectivas demandas, en consonancia con una praxis que se renueva en sí misma y que supone nuevas cualidades centradas en una ética profesional y en la responsabilidad solidaria de las instituciones. (Revista Gerencia 2000 (2006).

Pero como se ha de abordar la mirada a esos grupos para no verlos en los términos en que son presentados por la ciencia de la linealidad, la forma clásica eficientista que se hereda de la modernidad y en la que la ciencia de la vida no sale bien librada para el ser humano como persona que se convierte en parte de un engranaje que pide reposiciones después que se llega al máximo de la acción eficiente en corto

plazo. Tales son los grupos de alto rendimiento de las empresas.

Se supone que probando o dándole vida a un nuevo concepto podría alejarse lo suficiente de la problemática que implica la inserción del hombre en aquel engranaje y desarrollar formas más complejas, y por ello, a la vez más incluyentes y acordes para un desarrollo más humanizado de la vida. Surge, entonces, el concepto de sujeto-grupo....

Peter Drucker expresa: *"Las únicas cosas que evolucionan por sí mismas en una organización son el desorden, la fricción y el mal rendimiento"* y con ello advierte como la organización o institución cual organismo vivo que es, tiende a la entropía negativa¹ pero el Nobel Friedrich Von Hayek al expresar que *"La única posibilidad de trascender las mentes individuales es confiar en las fuerzas auto-organizativas supra-personales que crean un orden espontáneo"*, brinda la clave para buscar la autonomía requerida para superar dicha entropía pero es Covey, al decir:

Quando uno se comunica con sinergia, simplemente abre su mente, su corazón y sus expresiones a nuevas posibilidades, nuevas alternativas, nuevas opciones. Al comprometernos en la comunicación sinérgica uno no está seguro de cómo saldrán las cosas o cual será el resultado, pero interiormente se experimenta una sensación de entusiasmo, seguridad y aventura. Confiamos que todo será mejor después del proceso", quien se conecta con la experiencia del actuar como sujeto-grupo.

El sujeto-grupo, es la unidad de análisis y de acción que encarna y posibilita el fluir de esas fuerzas auto-organizativas supra-personales a las que se refiere Von Hayek. Se trata de sujetos que hacen rizoma entre sí y con los otros para lograr desarrollos conjuntos, auto-organizados, autónomos, incluyentes, descentrados o heterárquicos y multi-efectivos.

Hacer rizoma es del orden de conectar multiplicidades antes no advertidas entre quienes interactúan

1. ENTROPIA NEGATIVA se refiere a que diversas formas de organización (físicos y biológicos) tienden al caos, a la desorganización y la muerte pero los sistemas abiertos (sociales) pueden recibir más energía de la que consumen, pueden almacenarla y detener casi indefinidamente el proceso entrópico. Aunque son muchas las organizaciones que desaparecen a diario.



para propiciar nuevos órdenes que no se conocían por efectos de la inercia evolutiva de la organización y las estructuras de los conocimientos previos míticos que asisten a los participantes.

Los sujetos-grupo se orientan bajo los conceptos de carácter dialógico; comprensión participativa y diávergencia (Chajin, 1991). El primero, en cuanto induce al sujeto-grupo a desarrollar habilidades para comprender lo diferente acercando a las personas a dimensiones existenciales y axiológicas. El segundo, por lo que el sujeto-grupo deriva del diálogo diferentes formas o caminos para llegar a la verdad.

Al sujeto-grupo lo habitan imaginarios colectivos, agenciamientos maquínicos colectivos y rupturas de sentido como flujos que se propagan como un magma que toma rumbos cual organismo viviente que es y que necesita endogenizar su entorno en tensiones permanentes que lo hibridan (dar y recibir) y que a cada momento debe recomponer de impacto su forma y de fondo su estructura si quiere mantener la composición de diferencias diávergentes suficientes para sobre vivir como sujeto grupo.

“Los colectivos toman lo que existe para crear formas nuevas, impredecibles; producen en un determinado momento de las significaciones imaginarias para dar lugar a lo nuevo”. (Franco & Cornelius Castoriadis).

Son características del sujeto-grupo...

- El sujeto-grupo tiene límites amorfos, situacionales, cambiantes.
- El sujeto-grupo se caracteriza por la fortaleza de sus imaginarios colectivos frente a las trayectorias individuales.
- Un sujeto grupo puede relacionarse con otro sin que medie la representación individual.
- El sujeto grupo genera en simultánea multiplicidad de iniciativas que se integran o desintegran en su interior o en el entorno y que se identifican como esas fuerzas auto-organizativas supra-personales que menciona Hayek.
- Un sujeto grupo se gesta desde espacios y tiempos, se advierte su formación, no se origina ni se crea por alguien.
- Se desarrolla su producción en construcción colectiva.
- Es posible que en su orden situacional se le

identifique por el perfil y los desarrollos de individuos, pero no de manera permanente porque de ser así muere el sujeto-grupo pues este sobrevive de lo diverso y lo complejo mutante o cambiante.

Se nutre con base en la Dialógica, es decir, los humanos integrantes avanzan a través del lenguaje y el emocionar (Maturana, 38). “Jamás podremos salir del lenguaje, pero nuestra movilidad en el lenguaje no tiene límites y permite ponerlo todo en cuestión, incluso el lenguaje y nuestra relación con él” (Castoriadis, 1976).

Pero, ¿quiénes pueden empoderar un sujeto-grupo de tales dimensiones, llámese una organización compleja? Se percibe que se trata de seres humanos que desarrollen al menos los siguientes seis principios, de una gerencia que se puede denominar Androcática porque se propone en la organización mantener al ser humano como base fundamental de sus principios, pero también como su finalidad más definitiva. Tales principios son:

1. Que aborde los fenómenos desde su complejidad, en su totalidad. Es decir, que evolucione procesos de producción de nueva subjetividad, haciendo uso de su imaginación radical, dándole oportunidad a lo diferente al estructuralismo; o sea, buscar alternativas al pensamiento de que todo crece al estilo de los árboles. Crear lo originalmente nuevo como es el superar los límites de las disciplinas (transdisciplinarietà) en pro de usarlas para abordar el fenómeno en toda su complejidad.
2. Que sea más cooperativo que competitivo, es decir, que se incline más por la cooperación con los integrantes de la red de valores que tiene sentido desde su base u organización hacia sus entornos próximo, medio y lejano.
3. Que abandone la cultura del “sálvese quien pueda” que hoy rige en términos generales. La promoción de la equidad es un asunto de supervivencia de las personas, de las empresas, de las instituciones y del colectivo.
4. Que reciba poder no para concentrarlo, sino para empoderar o distribuirlo a otros; se trata de potenciar los liderazgos numerosos latentes en la empresa, en la comunidad o en la cotidiana.



nidad. Fomentar la autonomía es darle paso a tener en cuenta las capacidades y realizaciones de los otros, es fomentar un hacer y decir por sí mismo que es acorde con un gestionar enriquecido con lo diverso que surge de cada uno. Se trata de fundir la jerarquía en procesos heterárquicos en la organización.

5. Que asuma la participación, no como algo puntual sino como un proceso en el que se combinan de forma simultánea la Información, la opinión, la decisión y los resultados; lo que quiere decir que si se cumple, que se recibe o se tiene acceso a la información adecuada podrá expresarse una opinión de mayor peso; y si esto es así, lo más probable es que las ideas del individuo o grupo sean tenidas en cuenta en la toma de decisiones y, por supuesto, se merece obtener algo de los mejores resultados. Debe elaborarse documentos abiertos que inviten a responder, a completar, a circular, y no cerrados que significan "convidado de piedra".
6. Que sea consciente de que no se es sin los otros y reconozca la diferencia como uno de los pilares de la convivencia. No es posible llevar el título de educador si no existiesen los educandos, ni el de padres si no se tienen hijos, ni de empresarios si no hay quién compre, y así, sucesivamente, se da en todos los ambientes. Nunca del unanimismo ha surgido un nuevo conocimiento, un nuevo negocio, estos surgen del alejamiento de los patrones convencionales. El filósofo Vattimo coloca a los empresarios sobre aviso cuando expresa que: "La homogenización o estandarización cultural puede atentar contra la existencia de la especie". Además, que se olvide del consenso mundial de voluntades y que viva la diferencia. También es importante la decisión por la dialógica y por la argumentación para la mutua comprensión y para reducir los diferendos y conflictos con los otros; a la vez que se comprenda que el hombre no es solo razón sino sentidos y pasión; se advierte que los diferendos son naturales por ser diferentes "los mundos de la vida" de cada cual. Lo dialógico tiene implícito "escuchar", le es connatural.

Aquellos principios se traducen en competencias entre los individuos a formar para gerenciar o gestio-

nar aquellos sujetos-grupo a los que se denominan organizaciones complejas...

- Relacionar lo diverso: se trata de habilidades para encontrar complementos útiles en los contrarios y/o diferentes.
- Repotenciar hechos o situaciones (deconstruir): habilidades para incluir solo los aspectos adecuados o acertados en la revitalización de fenómenos.
- Espiralizar sinergias: habilidades para multiplicar el alcance o los efectos de las agregaciones de valor sobre los colectivos.
- Interpensar desde el sujeto grupo: habilidades para captar los consensos expresados en el imaginario colectivo de un sujeto-grupo o comunidad para obrar en concordancia.
- Construir sujeto-grupo: se trata de habilidades para acoplar colectivos en la diferencia bajo contactos simultáneos de los componentes.
- Intermitentizar multiplicidades: habilidades para realizar segmentos de reflexión justo en medio de acciones diversas simultáneas y cuasi continuas.
- Atraer multiplicidades hacia procesos espacio temporales recursivos: habilidades para movilizar y/o atraer fuerzas hacia espacio-tiempos que multiplican la vida del sujeto-grupo.
- Multiplicar líneas de fuga en presencia de procesos concentradores: se refiere a habilidades para facilitar salidas desde la acumulación de esfuerzos con bases retributivas atomizadas (le devuelve a cada unidad del colectivo en equidad) diluyendo procesos concentradores.
- Detectar y/o sinergizar diversos complementarios: habilidades para conocer en un posible colectivo amorfo las características de la diferencia que representa complementos que pueden sinergizar efectos.
- Reconocer e identificar totalidades o unidades múltiples: habilidades para mirar globalmente, para englobar un paquete de características hasta llevarlo a la síntesis en el lenguaje.
- Componer multiversos: habilidades para idear escenarios que involucren fenómenos cuya diferencia básica sea generadora de vida del sujeto-grupo en formación.
- Heterarquizar la administración de procesos institucionales o empresariales: habilidades para que fluyan relaciones horizontales en



- equidad entre componentes con afluencia de participaciones múltiples y diversas.
- Coosentir en sujeto grupo: habilidades para transpirar y percibir el entusiasmo (la química) de las actuaciones diversas de los componentes del sujeto-grupo.
 - Responder preguntas en forma de pregunta: habilidad que se expresa en el ejercicio mental de complejizar el fenómeno en “contemplación” para acercarse al umbral del conocimiento donde todas las respuestas son en forma de pregunta.
 - Elaborar preguntas contextualizadas: habilidad para expresar el problema a resolver en términos de las situaciones que lo caracterizan.
 - Reconocer agenciamientos maquínicos colectivos: habilidad para detectar en los sujetos-grupo aquello que todos sus componentes hacen y que aceptan a sabiendas de que los deteriora como tal.
 - Formular rupturas de sentido: se trata de habilidades para generar soluciones equibeneficas para todos los componentes del sujeto-grupo.
 - Desaprender cognoscentemente: habilidad para desmontar del imaginario del sujeto-grupo o sus componentes desde la reflexión aquellos conocimientos obsoletos que obstaculizan el fluir de lo originalmente nuevo.
 - Desarrollar diálogos de saberes, de lecturas, entre otros: se trata de habilidades para formar diálogo cotidiano de múltiples aspectos trascendentales (aprender a hablar de cosas serias y de fondo; argumentando).
 - Coevaluar desde el sujeto grupo: habilidad para interactuar con los otros en la reducción del diferendo natural frente a la percepción de cada componente sobre el comportamiento de los fenómenos u objetos de estudio.
 - Coopetir desde el sujeto grupo: habilidades para crear condiciones u oportunidades para todos en el sujeto-grupo.
 - Comprender de manera participativa: habilidades para “hacer” entre todos, pero proactivamente; es decir, mediando la reflexión entre todos.
 - Desarrollar inteligencias múltiples: habilidades para desarrollar el paquete de inteligencias múltiples en cada componente del sujeto grupo.
 - Desarrollar la creatividad total: se refiere a ha-

bilidades para activar la imaginación radical (Castoriadis, 1997).

Algunas ideas sobre cómo interactúan dos sujetos-grupo:

- La interacción entre dos grupos se ha acordado de manera tradicional bajo la forma de representación; es decir, que si dos grupos deben intercambiar ideas en presencia física se recurre a la elección de alguien que sea el vocero del grupo frente al otro y viceversa, o se recurre -en el mejor de los casos- a elegir un pequeño grupo para que interactúe con el otro.
- Se trata aquí de proponer la posibilidad de que los dos o más sujetos-grupo interactúen con todos sus miembros en presencia física y/o virtual y de manera simultánea. Al interactuar de esta manera, surgen a simple vista múltiples ventajas sobre la forma tradicional, solo piense en el procedimiento siguiente para comprobarlo:
- Cuando se quiere abordar un tema entre sujetos-grupo, el hecho de que cada persona pueda expresar lo que quiere decir frente a otro u otros en un recinto (real o virtual) en el que otros también de manera simultánea se expresan en la misma forma con otras personas, posibilita un ambiente atravesado por el tema en cuestión que puede ser percibido y grabado de manera tecnológica (micrófonos, videos, otros) y luego sometidos a procedimientos para comparar y contrastar las ideas expresadas, seleccionar las de interés para incorporarlas al acuerdo o al desacuerdo colectivo y de esta manera valorarlas en el marco de los desarrollos que se pretenden alcanzar. Todo esto se hace con el conocimiento y consentimiento previo de los participantes.

El potencial de alternativas de tratamiento del tema que genera la posibilidad de que al momento del ejercicio las personas pueden tener múltiples contactos con quienes quieran, multiplica la posibilidad de generación rizomática de interacciones entre variables diferentes tal vez nunca pensadas o quien sabe cuánto tiempo se tardaría en encontrar, por otras vías, esas relaciones que no obedecen a las formas de lógica formal que prevalecen desde su inicio en las rutinas maquínicas de la situación.

En el lenguaje y emocionar simultáneo que se genera en el ejercicio, en la medida que las personas van interactuando, se forman atractores sinérgicos que se alimentan de las experiencias de interacción en cuanto a que las personas se van sintiendo en alianza por coincidencias, complementos y diferencias referentes al tema y a la química corporal de atracción.

Las interacciones, combinadas con las competencias propositivas de las personas, propician múltiples y posibles acciones para el desarrollo del tema en la praxis. Todo esto, sin hablar de las posibilidades de múltiples contactos que se derivan hacia el futuro y sobre temas diversos, pero derivados en razón del acercamiento (afectivo) entre las personas intervinientes.

Una mecánica para colocar frente a frente dos sujetos-grupo puede tratarse de una organización compleja o empresa productiva y otra igualmente compleja como es la Confederación Colombiana de Consumidores (específicamente con los usuarios de la empresa mencionada); se trata de la siguiente manera:

1. Seleccionar el tema general a tratar.
2. Seleccionar los sujetos-grupo a participar en el evento. De acuerdo con las características de los sujetos-grupo ya definidas.
3. Seleccionar el sitio de encuentro de los sujeto-grupos.
4. Acondicionar en lo ambiental el sitio de encuentro, es decir, colocar la escenografía necesaria para su desarrollo (tipo coctel, tipo fractal regular o irregular, entre otros).
5. Acondicionar en forma técnica el sitio de encuentro, es decir, colocar de manera estratégica los aparatos de comunicación y grabación necesarios para el desarrollo del evento.
6. Acondicionar de forma logística, es decir, proveer los talentos humanos, los recursos o insumos de consumo necesarios para el buen desarrollo del evento.
7. Elaborar el proyecto "temático".
8. Definir los recursos humanos relacionados con el manejo detrás de escena de la consola de grabación de voz individualizada y de imagen con visión global o de gran grupo y parcial o de pequeños grupos.

9. Elaborar el procedimiento para los desarrollos detrás de escena.
10. Elaborar el programa de intervenciones.
11. Coordinar las intervenciones programadas (actividades o talleres) a realizar en el evento y en el momento de la grabación de acuerdo con el programa de intervenciones y el proyecto temático. Bajo el principio de que todos reciben la misma información al mismo tiempo (por escrito o por micrófono desde detrás de la escena).
12. Realizar el cierre del evento asegurando al finalizar las grabaciones, los registros sonoros y filmicos completos.
13. Realizar un proceso de edición que consiste en:
 - *Reconocimiento de la totalidad del material.
 - *Relacionar los pequeños grupos conversacionales identificando los individuos intervinientes.
 - *Identificar los rasgos temáticos de la conversación de cada pequeño grupo.
 - *Resumir ideas centrales en las referencias al tema por pequeños grupos.
 - *Identificar individuos recursivos de pequeño grupo en pequeño grupo en relación con las ideas expresadas sobre el tema.
 - *Describir un rizoma de ideas y procesos expresados por los sujeto-grupo originales.
14. Expresar por escrito en términos del tema los aportes a la situación estudiada.

Promover la complejidad en la actividad gerencial de las organizaciones desde la concepción de sujeto-grupo, implica, entonces, alcanzar principios que aquí se pueden denominar como androcáticos, promover competencias y aplicar técnicas que permitan abordar las multirrelaciones que significa un organismo vivo tan complejo como una empresa en su ámbito interno-entorno.

Además, significa la posibilidad de miradas diferentes para superar los grandes problemas que se le plantean a la administración; como lo expresa (Aktouf, 1998) al considerar que las principales manifestaciones de la crisis actual de la administración son la enajenación de los trabajadores y el afán de lucro y recuerda que ya "Adam Smith advertía sobre la "bestialización de las masas", provocada por la excesiva especialización de los trabajadores a que conducía la división del trabajo, y sobre la incapacidad de los hombres de negocios y los industriales [administradores al fin] de convertirse en los nuevos



líderes de la sociedad, a raíz de sus preocupaciones mercantiles y cortoplacistas”.

También como lo expresa Díaz (2001) de la Universidad Nacional Autónoma de México, aunque en las aproximaciones que se hacen de la Administración desde la complejidad se dan ejemplos de repartición equitativa de las utilidades de las empresas (Lissack, 2002), resalta la ausencia de propuestas generalizadas en este sentido y puede decirse que una más equitativa repartición de la riqueza y de los productos del trabajo es indispensable para mejorar las condiciones de vida del y en él, planeta porque, además de esta falta de compromiso en la repartición destaca también la casi total ausencia de consideración sobre otro aspecto igual de vital: las consecuencias ecológicas de actividades empresariales. Ya hace tiempo que se habla y se estudia el tema de los activos intangibles de las empresas y se comienza a hablar de los pasivos intangibles también, pero no se cuenta entre estos al medio ambiente como acreedor.

Lo que se ha avanzado en términos de responsabilidad social de las empresas se queda corto frente a las desigualdades que se generan en todo sentido en el planeta, entre nosotros y la misma naturaleza circundante.

Desde la concepción de sujeto-grupo se puede articular una formación para los gerentes, ejecutivos y empresarios que les permita ver que “el sálvese quien pueda” del individualismo en el capitalismo salvaje no es la forma de supervivencia que le dará la tranquilidad a las futuras generaciones. Todo indica que se debe alcanzar una cultura inclusiva en la que se indica no se tenga tanta importancia como conjugar “el nosotros”, en palabras de (Castoriadis, 1993).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Maldonado, C.E. (2014). ¿En qué sentido puede decirse que las relaciones internacionales son un fenómeno complejo adaptativo?, ponencia presentada en el III Congreso Colombiano de Relaciones Internacionales, Medellín.

Maldonado C.E & Gómez Cruz, N. A. (2011). El Mundo de las Ciencias de la Complejidad. Bogotá: Universidad del Rosario.

Etkin, J. (2003). La gestión de la complejidad. Oxford University Press. México.

Cassirer, H. (1945). Antropología filosófica.

Aktouf, O. (1998). La Administración entre tradición y renovación. Cali: Artes Gráficas Univalle, Colombia.

Díaz M.A. (1996). “Caos, fractales, mercados de valores y triceversa”. Revista Contaduría y Administración, Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México, No.181, abril-junio.

Lissack, M.R. (2002). The Interaction of Complexity and Management. Quorum Books. Westport, Connecticut.

Castoriadis, C. (1993). La institución imaginaria de la sociedad, vol.1: Marxismo y teoría revolucionaria. Buenos Aires: Tusquets Editores. p. 26.

Castoriadis, C. (1976). La sociedad burocrática I. Barcelona: Tusquets Editores. pp. 18-19.

Chajín, F.M. (1991). Fundamentos epistemológicos para la investigación sociocultural. Universidad Autónoma del Caribe. Mimeo.

Díaz, M.A. (2001). “Complejidad y administración”. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Ciudad Universitaria, México, D.F.

Rojas, Ch. (2006). Androcracia Gerencial. Retornar al ser humano. Ed. Uniautónoma.

Maturana, H. (2005). La Objetividad. Editorial Coliseo.

González, A.V. (2010). La complejidad organizacional de la nueva gerencia. Revista Ciencias de la Educación.

