

**COMPLEJIDAD E
INTELIGENCIA ANTE EL
CAMBIO
EN LAS ORGANIZACIONES
DEL SIGLO XXI**

Autora: Julietta Peraza
Julivon64.2012@gmail.com

RESUMEN

En el presente ensayo se destaca la complejidad e inteligencia ante el cambio en las organizaciones del siglo XXI. Se presenta el sustento teórico con autores destacados en la temática como apoyo y base a la misma. La metodología empleada se sustentó en el enfoque cualitativo, de tipo documental apoyado en un estudio documental con un diseño bibliográfico a través del

PALABRAS CLAVE

Organización,
cambio, complejidad,
inteligencia

análisis de documentos, como también el uso de fuentes secundarias (impresas y electrónicas). La línea de investigación: potencialidad social desde las organizaciones. La temática sobre el cambio en las organizaciones del siglo XXI, se refiere primeramente a la ruptura de paradigmas dentro de la organización muy significativa para poder identificar el cambio interno y qué conocimiento se está generando. Seguidamente se exponen los avances teóricos en torno a la complejidad e inteligencia inmersas en estas transformaciones dentro de la organización. Donde los sistemas se ven en la necesidad de impulsar procesos de formación con firmeza, perseverancia y tenacidad ante las exigencias permanentes del entorno. La posmodernidad ha originado cambios vertiginosos en todas las estructuras de la sociedad, no escapan de esta palpitante realidad. Entre los argumentos de los autores destacan que las organizaciones están obligadas a adecuarse a los retos de la complejidad, inteligencia, globalización y competitividad. Finalmente como parte de las conclusiones se destaca al conocimiento, saber, como factor trascendental en la organización de hoy, se perfila con características muy diferentes al de otras épocas, pues nos obliga a buscar respuestas y resultados diversos. Esta va en dirección de ser compleja, acelerada y con cambios constantes e inteligentes.

COMPLEXITY AND INTELLIGENCE IN THE FACE OF CHANGE IN 21ST CENTURY ORGANIZATIONS

Author: Julietta Peraza
Julivon64.2012@gmail.com

ABSTRACT

This essay highlights complexity and intelligence in the face of change in 21st century organizations. The theoretical livelihood was presented with outstanding authors in the subject as support and basis for it. The methodology used was based on the qualitative approach, of documentary type supported by a documentary study with a bibliographic design through the analysis of documents, as well as the use of secondary sources (printed and electronic). The line of research: social potentiality from organizations. The theme of change in 21st century organizations first refers to the breakdown of paradigms within the organization very significant in order to identify internal change and what knowledge was being generated. The theoretical advances around the complexity and intelligence immersed in these transformations within the organization. Where systems are seen in the need to promote training processes with firmness, perseverance and tenacity in the face of the permanent demands of the environment. Postmodernity has led to dizzying changes in all structures of society; they do not escape this throbbing reality. Among the authors' arguments are that organizations are obliged to adapt to the challenges of complexity, intelligence, globalization and competitiveness. Finally, as part of the conclusions, knowledge stands out, to know, as a momentous factor in today's organization, it was profiled with characteristics very different from that of other eras, because it forces us to seek diverse answers and results. It is in the direction of being complex, accelerated and with constant and intelligent changes.

KEYWORD: Organization, change, complexity, intelligence

INTRODUCCIÓN

La organización compleja como inteligente busca asegurar constantemente que todos los miembros de esta, esté aprendiendo y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades. Esto es, la capacidad de comprender la complejidad, de adquirir compromisos, de asumir su responsabilidad, de buscar el continuo auto-crecimiento, de crear concordancias a través de trabajo en equipo. Los gerentes tienen que ser capaces de atraer, motivar, desarrollar y mantener las personas con conocimientos y habilidades valiosas dentro de la institución.

Actualmente, con la globalización, el avance tecnológico, las personas están más abocadas a las redes en medio de una vorágine de la información, lo que ha promovido una sociedad un tanto distorsionada en la veracidad y realidad. Razón por la cual todo gerente con su equipo de trabajo debe promover una beneficiosa toma de conciencia, fomentar en ellos el

uso de criterios, de manera profunda, sólida; para lograr enfrentar con firmeza los problemas de información que puedan colocar en riesgo la funcionalidad de la organización.

En este nuevo siglo, en el curso de la globalización, las personas están más abocadas a las redes en medio de la vorágine de los medios de comunicación, lo que ha promovido una sociedad un tanto distorsionada, materializada. Razón por la cual todo gerente con su equipo de trabajo debe promover en el personal una productiva toma de conciencia, fomentar en ellos el uso de criterios, de manera profunda, sólida; pues al enfrentar los problemas pueden colocar en riesgo la funcionalidad de la organización o empresa. En este caso, la formación, el estudio de la gerencia más el conocimiento epistemológico acerca de la misma puede representar una garantía mínima, ante tal desafío.

Otro reto presente en la gerencia esta época, desde el punto de vista ontológico, lo constituyen las relaciones sociales entre los individuos debido a las interacciones

que devienen en acuerdos, divergencias, discrepancias entre el gerente con su equipo de trabajo porque son más críticos, con posturas técnicas y evalúan procedimientos para mejorar su quehacer organizacional, así como solventar problemas.

Todos los aspectos que acompañan a la complejidad de la organización no es un tema simple de abordar, los diferentes elementos que se presentan no tienen la misma condición y fuerza en todas las organizaciones. Este nuevo estilo de organización aspira obtener un resultado exitoso, con excelencia y potencial de todo el equipo; además implica nuevos aprendizajes y experiencias, es decir, se están rompiendo paradigmas. El gerente en esta complejidad precisa ser efectivo, humano, espiritual, emprendedor, ecológico, magnánimo, justo, prevalecer en su liderazgo, lograr la integración, la capacidad para negociar y armonizar continuamente.

Es importante comprender la ruptura de paradigmas en estos tiempos para interpretar las nuevas

ideas que generará. Como lo expresa Kuhn (2004), define paradigma de la siguiente manera: “En tiempos de transformación como los que vive hoy el mundo, es importante identificar el tipo de conocimiento que se está generando y la ruptura del paradigma”. (p.103). Esta argumentación dejar ver la importancia de apreciar los cambios actuales que se están suscitando en la sociedad y en el interior de la organización para establecer acciones inmediatas en el momento de presentarse en el contexto e identificarlas.

De forma similar nos encontramos con el investigador Morín (1992), quien opina sobre el significado paradigma y expresa lo siguiente:

La naturaleza de un paradigma puede ser definida como la de promoción/selección de categorías rectoras o conceptos fundamentales de inteligibilidad, y la determinación de operaciones lógicas rectoras. Lo cual significa que el paradigma es inconsciente, irriga al

pensamiento consciente, lo controla y, en ese sentido, es también supraconsciente (p. 220).

Las transformaciones constantes de las sociedades requiere de los investigadores actitudes que les permitan asumir posiciones crítico-analíticas para comprender las complejidades y dinámicas del mundo, abordar los cambios como las distintas realidades desde perspectivas que hagan posible la explicación de los fenómenos y plantear ideas que conduzcan a la articulación de las diversas teorías, más de esta manera poder responder científicamente a las preguntas que emergen, se profundizan y transforman en la interacción con los otros y con el entorno

De forma similar, según el investigador Flores (citado en Ramos, 2015), en su investigación sostiene que “un paradigma engloba un sistema de creencias sobre la realidad, la visión del mundo, el lugar que el individuo ocupa en él y las

diversas relaciones que esa postura permitiría con lo que se considera existente” (p.10). Entonces, en base a lo expresado por estos tres (3) autores concerniente al paradigma, las organizaciones existen bajo estructuras, originados o causados por continuas ruptura de paradigmas dentro de ellas; es significativo poder identificar el cambio interno y qué conocimiento se está generando. Comprender la magnitud que posee la ruptura de un paradigma en estos tiempos; para saber interpretar las nuevas ideas o conceptos y así sacar ventaja de las nuevas circunstancias o escenarios, para la organización.

En este ensayo mi interés es indagar la complejidad e inteligencia apoyándome en los autores más destacados en estas teorías las cuales son profundas y extensas. Deseo argumentar si estas influyen positivamente en la organización del siglo XXI para el éxito de esta. Se busca razonar y producir información, donde al final emergerán elementos, para lograr entender los signos de los nuevos tiempos lo que hace necesario preguntar: ¿Cuáles son los

tipos de cambio en la organización que se está generando hoy día 2021, ante la complejidad e inteligencia del siglo XXI?

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

Cambio. Complejidad. Inteligencia.

Actualmente, con el pasar del tiempo, las organizaciones se han ido modernizando, actualizándose con las nuevas tecnologías, el internet, las redes sociales; así mismo, decidieron responder al compromiso asumido con el entorno, en su contexto, la ecología, aunado a esto, se vieron en la necesidad de acudir a otras alternativas gerenciales para atender los nuevos retos de complejidad, globalización y competitividad. Todos estos variados factores exógenos proporcionaron trabajo a los investigadores de las ciencias administrativas o gerenciales, debido a que en el plano operativo, funcional de la praxis, se presentaban demandas de los clientes quienes exigían nuevos productos de calidad, con bajos costos, mayor rapidez y mejor atención

La realidad empresarial hoy puede girar en torno a la pregunta: ¿Cómo prever en una época donde el pasado ha dejado de ser un modelo útil, por cuanto el futuro será totalmente distinto? Los planteamientos actuales acerca de los cuales debe acceder un gerente de estos tiempos, implican intervenir desde disciplinas diferentes, interconectadas entre sí. Deberán integrar la disciplina del aprendizaje, su sinergia para que sean capaces de solucionar complejidades. Quienes sobresalgan en las disciplinas del aprendizaje serán los futuros líderes naturales de las organizaciones del mañana, las tan esperadas organizaciones inteligentes

Después de las consideraciones anteriores, las nuevas tendencias en los estilos gerenciales del siglo XXI, prospectivamente nos conducen a que las organizaciones van en dirección de ser complejas, aceleradas y con cambios constantes e inteligentes. Dentro de incertidumbre y turbulencias. El factor trascendental es el conocimiento, es la clave de la competitividad hoy en

día, ya que nos permite adaptarnos mejor a los cambios y de una forma más rápida.

Ahora bien, ¿qué es una organización inteligente? Éste es un concepto que nace a finales del siglo XX de la mano de Peter Senge en una de sus obras: “La quinta disciplina”. Para Senge (2004), “una organización inteligente, es un ámbito donde la gente descubre continuamente como crea su realidad. Y como puede modificarla”. (p. 22). Sumamente importante este argumento del autor. Aplicarlo en el plano gerencial ontológico; para el personal en la organización; así mismo poder plasmarla en el ámbito empresarial, educativo, socio cultural, ecológico entre otros. Es la capacidad de reinventarse día a día.

Los elementos de un sistema están fusionados por invisibles uniones de acciones interrelacionadas complejas y estudiar los efecto que promueven permite aclarar los patrones y ver cómo cambian. No cabe duda para Senge (Ob. Cit.), el mundo de los negocios y otras empresas humanas

son sistemas. Se estima para estos tiempos de cambios crear en nuestras organizaciones una nueva perspectiva de liderazgo donde la realidad acompañada de responsabilidad impulse a construir organizaciones donde la gente transmita continuamente su capacidad para comprender la complejidad.

Nuestros líderes gerentes deberán diseñar proyectos para mediano y largo plazo, basándose en la comprensión de las interdependencias y totalidades. Como lo expone Larocca (2003):

Múltiples indicadores señalan que será un contexto de turbulencia, un ritmo acelerado de cambio y las modificaciones permanentes de los escenarios harán de la actividad gerencial un desafío que requiere de procesos de formación muy rigurosos, continuos y sensibles a las necesidades históricas que demandan los tiempos presentes (p. 7).

Los viejos modelos jerárquicos, dictatoriales, como el clásico burocrático están por desaparecer. El

nuevo milenio exige estilos gerenciales que estén a la vanguardia de la época dispuestos a estar en pro de las organizaciones; donde los cambios, innovaciones y transformaciones permanentes sean un desafío, aunado a la constante evolución, actualización interna de la parte gerencial. En sus equipos de trabajo lograr un personal bien informado; porque así, lo demandan los tiempos presentes.

Con los conceptos de organización inteligente unida a la complejidad, muere la filosofía del racionalismo, mecanicismo, las viejas políticas de orden y mando; nacen filosofías que valoran el potencial, compromiso, de los empleados como es el trabajo en equipo. Sin embargo Senge (Ob. Cit.), con respecto a este punto afirma; “las organizaciones inteligentes no son posibles a menos que en todos los niveles haya personas dispuestas a practicar esa forma de aprendizaje”. (p.182).

En ese orden de ideas, destaca Morín (1990), lo siguiente: “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.” (p. 101). Con esta importante afirmación de parte del autor, se resalta la importancia de la formación del ser humano con la actitud de siempre estar en búsqueda constante del conocimiento, bien que es difícil llegar a la totalidad de ésta. Es posible lograr hacer aproximaciones al objeto de estudio, y tratar de ser constantes en la investigación; así mismo, del porqué de las cosas y fenómenos que vivimos y observamos.

El planteamiento sobre el desarrollo de un pensamiento complejo se visualiza como una necesidad para transformar la realidad humana, establecer una especie de reto a la hora de abordar y razonar nuestro alrededor, mirar con detenimiento y perspectiva el imaginar, pero a la misma vez lo que no se presenta ante nuestros ojos. El criterio del eminente filósofo francés Morín (1990), expone:

Estoy a la búsqueda de
una posibilidad de pensar
trascendiendo la

complicación, trascendiendo las incertidumbres y las contradicciones. Yo no me reconozco para nada cuando se dice que yo planteo la antinomia entre la simplicidad absoluta y la complejidad perfecta. Porque para mí, en principio, la idea de complejidad incluye la imperfección porque incluye la incertidumbre y el reconocimiento de lo irreductible (p.143).

Tomando en consideración lo advertido por Morín (ob.cit.), se reconoce el pensamiento complejo como el razonar, deducir necesariamente las complicaciones, incertidumbres, contradicciones pues se presentan continuamente en el vivir cotidiano. Analizar, pensar, para la complejidad va más allá de observar lo aparente, es pensar en la totalidad. Quien desee ser investigador, trascender en estos tiempos de turbulencias, donde todo se ha vuelto más complejo, las cosas cambian en días, con una era tecnológica demasiado avanzada cada día, debe buscar abordar el entrenarse en la observación de lo visible y no manifiesto. Otro

significativo aporte de Morín (2006), con respecto a la importancia de su estudio se refleja en su testimonio al decir:

La complejidad no es una receta para conocer lo inesperado. Pero nos vuelve prudentes, atentos, no nos deja dormirnos en la mecánica aparente y la trivialidad aparente de los determinismos. Ella nos muestra que no debemos encerrarnos en el contemporaneísmo, es decir, en la creencia de que lo que sucede ahora va a continuar indefinidamente (p.75).

Esto nos lleva a reflexionar sea de manera personal o del mundo acerca de la vida; la realidad es cambiante, incierta; inesperada, imprevisible, señala enfáticamente el deber sacudir la pereza del espíritu, pues es una enseñanza importante y significativa del pensamiento complejo. Es importante enfatizar cómo analizar acerca de estos hechos; muchas veces ha de saberse interpretar más allá de lo escrito en los diversos documentos, libros, entre otros; así mismo, abordar con

reflexión las verdaderas ideas implícitas, logrando transmitir lo que se desea aportar, porque todo cambió.

Se puede afirmar que la inteligencia como complejidad dentro van a convivir juntas dentro de la organización. Esto hace interesante prestar atención al futuro inmediato e ir observando el resultado de ambas, porque cada institución opera con distintas lógicas, diversidad de fuerzas. Los planes, objetivos, sistemas administrativos no aseguran la armonía en el funcionamiento. El cambio es contante lo afirmó en sus tiempos el filósofo Heráclito, (hacia 600 A.C.), el más sabio de los efesios, introduce en la filosofía antigua el problema del cambio alegando está constantemente cambiando, nada permanece igual en dos momentos consecutivos. Hay algo permanente es el cambio.

Este siglo XXI, exige tener saberes diferentes para los distintos y constantes cambios, retos, innovaciones, que se presentan en la organización, es importante aplicar la inteligencia bajo la visión de la

complejidad existente asumirlos con orden en nuestro trabajo buscando lograr un equilibrio para todos, esto sería lo idóneo. De esta misma manera, aprovecharlo al máximo en su momento, porque en la actualidad, nada es eterno, todo pasa rápidamente. El futuro de las próximas instituciones se verán en la necesidad de sustituir a los jubilados o quienes renuncien dentro de esta por personal calificado.

Las personas talentosas son insuficientes y los potenciales gerentes que estarían desarrollándose con todas las nuevas estrategias, herramientas, conocimientos de este siglo XXI son una minoría, de poca experiencia quizás. Esto hace de manera urgente se despliegue, ejecuten planes proyectados para instruir, capacitar a los empleados de primera línea al asumir roles más importantes a medida se van desarrollando dentro de la organización. Opinión destacada por Senge (Ob.Cit.), donde expone:

Este es pues el significado básico de “organización inteligente”, una organización que aprende y continuamente expande su capacidad para crear su futuro. Para dicha organización no basta sobrevivir... Una organización conjuga el “aprendizaje adaptativo” con el “aprendizaje generativo”, un aprendizaje que aumenta nuestra capacidad creativa (p. 24).

Los gerentes líderes de la organización proyectaran en los trabajadores las potencialidades necesarias para las nuevas competencias con base transdisciplinaria, una reforma de la manera de pensar del ser humano. Responsables de estar comprometidos con la institución, capacitando a empleados prometedores y competentes continuamente. Los hombres de negocio en sus empresas hoy, necesitan tomar excelentes decisiones para lograr aprovechar las oportunidades y hacer frente a las amenazas. En el mismo orden de ideas, el autor estadounidense Robbins (2004), investigador del

impacto que tienen individuos, grupos y estructuras con su comportamiento dentro de la organización, expresa:

El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones (p. 8).

Alcanzar la grandeza organizacional por medio de la inteligencia y complejidad en la era del conocimiento es un nuevo nivel de pensamiento se está ejecutando actualmente con un renacer de adentro hacia afuera. En este orden de ideas, el conocimiento para innovar se convierte en el elemento de supervivencia de las organizaciones. Es por ello, que Drucker (1999) manifiesta que “el desafío económico de la sociedad poscapitalista será la productividad del trabajo del saber y del trabajador del saber”. (p.17). Se presentan distintas maneras de hacer más efectiva la gerencia de estos

períodos, con hábitos altamente efectivos a la gerencia y liderazgo. Nueva visión, estructura, formas de trabajar, los cuales conducen al desempeño superior y al éxito.

Preparación realista para desarrollar personal que puedan desencadenar el talento y las capacidades de su equipo con las prioridades de su empresa. Se proyectan organizaciones que sean más fluidas, permeables, comunicativas, cohesionadas, ecológicas, inteligentes, espirituales, pero también expuestas al caos, incertidumbre, nuevas perspectivas, porque es parte de los nuevos tiempos.

Autores como Stephen Covey, Ichak Adizes, Edgar Morín, Peter Drucker, Peter Senge, entre otros, son autoridades dentro de sus áreas, se han responsabilizado de visionar el futuro de la gerencia a través de sus investigaciones.

Todos se han conducido dentro de todos los cambios de esta importante posmodernidad aportando conocimiento epistemológico, ontológico, metodológico en sus

investigaciones y estudios de gran envergadura. Lograron desarrollarse durante los últimos 30 años en distintas organizaciones, logrando cada uno en sus campos mostrar que todo se presenta porque el hombre busca oportunidades, es creativo, trabaja en equipo; comprendieron la esencia de gerenciar. Es un constante aprender para accionar a favor tanto del hombre, la organización y sociedad.

Una organización inteligente estimula las ideas, creatividad de su personal, los invita a participar, tener iniciativa. Predomina la verdad, apuesta por el trabajo en equipo, permite puedan asumir riesgos e innovar; estimulan el aprendizaje continuo para el avance; lo estimula a manera individual como de conjunto, apuestan por empleados capaces de auto dirigirse basándose en principios democráticos. Al fin y al cabo, son entidades capaces de absorber y aprender, multiplicando así sus posibilidades en desarrollo y crecimiento. El mundo de los negocios, ya no es suficiente con adaptarse, luchar para sobrevivir, es

fundamental la pro actividad, crear e innovar.

POSTURA CONCLUSIVA

El desarrollo interpretativo sobre complejidad e inteligencia ante el cambio en las organizaciones del siglo XXI, a través de los argumentos presentados por los distintos autores, dan cabida a generar reflexiones y consideraciones en cuanto a si ellas influyen en el progreso de estas. A modo de conclusión, se reveló la interrogante central de la investigación ¿Cuáles son los tipos de cambio en la organización que se está generando hoy día 2021, ante la complejidad e inteligencia del siglo XXI?

En relación con el cambio se están generando continuamente, rupturas de paradigmas en el ámbito organizacional. En efecto, se están produciendo modificaciones permanentes en los escenarios, desafiando las continuas transformaciones; lo que requiere de un constante innovar sin desechar

nada sea positivo o negativo, no se puede subestimar. Los tiempos presentes demandan a las organizaciones saber interpretar las nuevas ideas o conceptos y sacar ventajas de las nuevas circunstancias y escenarios, para la organización. Convivir con el riesgo y lo imprevisto, significaría posiblemente oportunidades para producir diferentes conocimientos, innovaciones, crear nuevos esquemas, hábitos, habilidades, metodologías, estilos gerenciales.

En cuanto a la complejidad, favorecer el desarrollo de un pensamiento complejo le permitirá al ser humano una comprensión profunda de la realidad. Los nuevos conocimientos están surgiendo por la ruptura del raciocinio y muy posiblemente al indagar sobre la parte invisible de los conocimientos y fenómenos existentes ya conocidos, puede se planteen nuevos sucesos o alcances. Es un pensamiento profundo de razonar, puesto que pensar, para la complejidad va más allá de observar lo aparente, es imprescindible buscar abordar el

entrenarse en lo invisible y no manifiesto.

Finalmente, en cuanto a la inteligencia se deberán integrar la disciplina del aprendizaje, sinergia para ser capaces de solucionar complejidades. Quienes sobresalgan en estas disciplinas serán los futuros líderes naturales de las organizaciones del mañana, las futuras organizaciones inteligentes. El nuevo milenio exige estar a la vanguardia, asumir posiciones crítico-analíticas para comprender las complejidades y dinámicas del mundo donde los cambios, innovaciones y transformaciones permanentes sean un desafío, aunado a la constante evolución, actualización interna de la parte gerencial. Este siglo XXI, requiere se edifique y apruebe la construcción de nuevos conocimientos y aprendizajes claves fundamentales para distinguir el éxito del fracaso.

REFERENCIAS

- Kuhn, T. (2004). **La Estructura de las Revoluciones Científicas.**
- México: Fondo de Cultura Económica
- Morín, E. (2006). **El Método I.** Multiversidad Mundo Real. México.
- Morín, E. (1990). **Introducción al Pensamiento Complejo.** España: Gedisa Editorial
- Morín, E. (1992). **El Método, las Ideas.** Madrid, Cátedra.
- Drucker, P. (1999). **La Sociedad Postcapitalista.** Editorial Sudamericana S.A. Buenos Aires
- Ramos, C. (2015). **Los Paradigmas De La Investigación Científica.** Disponible en:http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf. [Consulta: 2021, marzo 28]
- Robbins, S. (2004). **Comportamiento Organizacional.** Pearson Educación. 10ª Edición. México.
- Senge, P. (1990). **La Quinta Disciplina.** España: Editorial Granica.