

La importancia del pensamiento complejo y de la transdisciplinariedad para el estudio de las organizaciones

The importance of complex thinking and transdisciplinarity for the study of organizations

Luis Canek Ángeles Tovar^I, Aydé Cadena López^{II}

Recibido 25 de septiembre de 2020; aceptado 3 de abril de 2021

Resumen

Los Estudios Organizacionales (EO) han avanzado en el análisis organizacional desde el pensamiento complejo y la transdisciplinariedad. Debido a que ambos son elementales para comprender a las organizaciones en un contexto de constante cambio, el objetivo es reflexionar sobre la importancia que aquellos dos enfoques tienen para el estudio de las organizaciones. La metodología utilizada es una revisión documental para analizar ciertos aportes que el pensamiento complejo y la transdisciplinariedad han realizado al estudio organizacional. A partir de ello, se reflexiona sobre su relevancia y la pertinencia de profundizar en esta temática. Uno de los aportes es la discusión sobre el reto de los EO de no volverse un campo fragmentado. Se concluye que ambos enfoques deben ser centrales en la conformación de un paradigma organizacional que responda a las realidades que se viven hoy en día.

Palabras clave: Estudios organizacionales, Teoría de la organización, Administración, Pensamiento crítico, Complejidad
Código JEL: M10, D20

Abstract

Organizational Studies (OS) have advanced in organizational analysis from complex thinking and transdisciplinarity. Because both are elementary to understanding organizations in a context of constant change, the goal is to reflect on the importance that those two approaches have for the study of organizations. The methodology used is a documentary review to analyze certain contributions that complex thinking and transdisciplinarity have made to the organizational study. Based on this, we reflect on its relevance and the pertinence of deepening this issue. One of the contributions is the discussion about the challenge that the OS has of not conforming as a fragmented field. It is concluded that both approaches must be central in shaping an organizational paradigm that responds to the realities that are lived today.

Keywords: Organizational studies, Organization theory, Administration, critical thinking, complexity
JEL Code: M10, D20

.....
^I Doctor en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana. Áreas de investigación de su especialidad: Antropología de las organizaciones, estudios organizacionales, vida simbólica en las organizaciones, diversidad organizacional. Autor de correspondencia: canekangeles@gmail.com <https://orcid.org/0000-0003-4145-1134>

^{II} Posdoctorante en la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas (Instituto Politécnico Nacional). Doctora en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana. Áreas de investigación de su especialidad: Estudios Organizacionales, innovación social, políticas públicas, educación superior. aydecadena@gmail.com <https://orcid.org/0000-0001-6387-5873>

Introducción

El actual contexto de pandemia ha colocado a las organizaciones en una coyuntura de disrupción, enfrentado las diversas consecuencias de los cambios y de la incertidumbre acaecidos a raíz de los daños en la salud pública. Ejemplo de ello es la digitalización, a la cual varias organizaciones han tenido que recurrir para poder desempeñar sus funciones u ofrecer sus servicios; esto ante el distanciamiento social recomendado por las autoridades sanitarias. Así, su capacidad de transformación y de adaptación será lo que defina si aquellas continúan, aprovechan la situación y crecen o desaparecen (Martí-Noguera, 2020).

Sin embargo, Martí-Noguera (2020) afirma que la resistencia al cambio, tanto en las estructuras sociales como en las organizaciones, sucede y es compleja. Aquella complejidad se debe a que las organizaciones están integradas por seres humanos que, si bien buscan un objetivo en común, también intentan cumplir objetivos particulares que los llevan a actuar de diversas maneras (Scott, 1981). Aunado a que los integrantes de las organizaciones cuentan con diferentes capacidades cognitivas, sentimientos y personalidades (Piaget, 1991).

Ante ello, resulta conveniente profundizar en un estudio integral de las organizaciones que se sustente en el pensamiento complejo y de la transdisciplinariedad; ya que el primero permite comprender por qué las organizaciones son sistemas que se transforman y adaptan dependiendo de las reglas cambiantes que surgen de las demandas del contexto (Holland, 2004). La transdisciplinariedad, por su parte, ayuda a la comprensión muticomplementaria de los individuos que las integran, no sólo en términos de los comportamientos, tareas y objetivos dentro de ellas; sino también con respecto a la relación holística que el ser humano mantiene con la organización, a partir de las características biológicas, psíquicas o sociales desarrolladas a través del rol social e histórico que le ha tocado desempeñar (Aktouf, 1992; Chanlat, 1994). Aquello es relevante para el entendimiento de las organizaciones, ya que, como menciona Perrow (1984), si se vive en una sociedad organizacional, todo lo aprendido sobre ellas resulta de gran utilidad para sobrevivir en su interior y a su alrededor.

Si bien se han consolidado al menos tres campos enfocados en el estudio organizacional, la Administración, la Teoría de la Organización (TO) y los Estudios Organizacionales (EO); el pensamiento complejo y la transdisciplinariedad, con respecto al estudio de las organizaciones, han sido abordados a profundidad principalmente desde los EO. Esto ha permitido reconocer y comprender las diferentes realidades organizacionales, especialmente desde una mirada latinoamericana (Ramírez y Gonzales-Miranda, 2019). Así como en la Administración y la TO los temas centrales son el control y la eficiencia (Donaldson, 1985), en los EO la complejidad y su estudio a partir de diversas disciplinas es elemental (Barba, 2013).

Aquello muestra que cada campo ha estudiado a las organizaciones desde diversas perspectivas y partiendo de «la variedad de planteamientos teóricos que intentan explicar el fenómeno de la organización desde una perspectiva propia que no se pierda

en la contigüidad de fenómenos cercanos que lo influyen y complejizan» (Ibarra y Montaña, 1990: 12). Así, aunque los tres campos tienen como objeto de estudio a las organizaciones, cada uno se diferencia de los otros debido a varios aspectos como su orientación —económica o social—, el método de investigación que prioriza —cuantitativo o cualitativo—, el concepto de organización del que parte —formal, informal, compleja—, la racionalidad que impera en sus propuestas —instrumental o multirracionalidad—, la forma metafórica de ver a las organizaciones —mecánica, orgánica, cultural—, etc. Dichos elementos permiten distinguirlos y les otorgan cierta identidad dentro del estudio de las organizaciones (Barba, 2013).

Los tres campos han logrado un avance importante en la comprensión de las diferentes realidades organizacionales que existen. No obstante, la TO y la Administración, debido a su orientación económica y apego a la racionalidad instrumental, han relegado el estudio de temas que no están directamente relacionados con el ámbito económico y con la eficiencia (Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011). Esto explica por qué ambos campos no ahondan en el tema de la complejidad en las organizaciones; en contraparte, desde sus inicios los EO han realizado un esfuerzo importante para integrar elementos que no necesariamente están ligados con la dimensión económica o la racionalidad instrumental, tales como las relaciones de poder, el conflicto (Clegg y Hardy, 1996b), la ambigüedad, la complejidad, la cultura, la incertidumbre, entre otros (Ramírez *et al*, 2011). Estos elementos se relacionan con una diversidad de disciplinas que aportan a su estudio y comprensión, por lo que su estudio requiere de un diálogo constante entre ellas (Ramírez y Gonzales-Miranda, 2019).

En ese sentido, el pensamiento complejo y la transdisciplinariedad han contribuido a un análisis integral de aquellos elementos en las organizaciones. Ambos enfoques cobran mayor importancia ante los cambios contextuales que están ocurriendo a raíz de la actual pandemia y que, de una forma u otra, han impactado a las organizaciones. Resulta importante considerar los cambios contextuales¹, ya que éstos ocasionan continuos ajustes en las organizaciones (Gunther, 2006) o, incluso, una completa modificación en las estructuras para adaptarse a los cambios del entorno (Crozier y Erhard, 1990). De acuerdo con Clarke y Clegg (1998) dichas transformaciones han propiciado el uso de perspectivas diferentes para poder comprender su naturaleza cambiante. En ese sentido, Clegg y Hardy (1996a: 3) argumentan que «se ha ido la certidumbre, si alguna vez existió, acerca de lo que son las organizaciones, se ha ido también, la certeza acerca de cómo ellas deben ser estudiadas, el lugar del investigador, el papel de la metodología, la naturaleza de la teoría».

En ese sentido, el objetivo de este documento es presentar una reflexión sobre la importancia del pensamiento complejo y de la transdisciplinariedad para un estudio integral de las organizaciones. La metodología utilizada para el trabajo consiste en una revisión documental donde se analizan algunos aportes de ambos enfoques para el

.....

1 Clarke y Clegg (1998) afirman que los cambios contextuales pueden conjuntarse en seis cambios paradigmáticos: la globalización, la digitalización, la estrategia, la organización, los *stakeholders* y la sustentabilidad. Para los autores, tales cambios de paradigma, junto con otras modificaciones al entorno, han provocado transformaciones importantes en las organizaciones.

estudio de las organizaciones. A partir de ello, se busca reflexionar acerca de su relevancia y la pertinencia de profundizar en esta temática. La estructura consta de tres apartados principales: en el primero se realiza una síntesis sobre los principios y características de la Administración, la TO y los EO; se retoman los tres campos debido a la relevancia que tienen en el ámbito organizacional tanto clásico como contemporáneo. Esto permite conocer cómo han sido estudiadas las organizaciones y ofrecer argumentos para profundizar en el análisis desde la perspectiva compleja y transdisciplinar. En el segundo, se exponen ciertas aportaciones del pensamiento complejo y de la transdisciplinariedad; los cuales son retomados en el tercero como elementos que permiten reflexionar respecto al estudio de las organizaciones. Cabe mencionar que dichos aportes se retoman principalmente de las contribuciones de Morin (2011) y Nicolescu (2009). Al final se realizan algunas conclusiones generales.

El estudio de las organizaciones desde tres perspectivas diferentes

El interés por estudiar a las organizaciones se agudizó luego de la Revolución Industrial y los avances tecnológicos que cambiaron la manera de crear productos; pasando de procesos artesanales a otros más sofisticados para la producción en masa y la generación de plusvalía. De ahí nace la Administración, enfocada en el análisis de la empresa y donde destacan los estudios de Taylor (1997), quien investigó el proceso de producción en las fábricas para mejorar su rendimiento. Dichos trabajos conformaron a la Administración Científica del Trabajo, la cual dio varias aportaciones para encontrar la mejor manera de hacer eficiente la producción; esto fue llamado *one best way*, ya que se creía que para cada proceso existía una forma única, objetiva y mejor de hacer las cosas (Mouzelis, 1975). Henry Fayol (1987) también destaca esta disciplina, porque define qué es la Administración a partir de la identificación de operaciones esenciales² para cualquier empresa o fábrica. Así, el autor sienta las bases de la Administración como un campo de conocimiento con principios generales, para mejorar el funcionamiento y el aumento de la productividad en las empresas y en la industria.³

De esa forma, la Administración estudia principalmente a organizaciones de índole económica, con la intención de hacerlas más eficientes, productivas y acreedoras de mayores ganancias. La metodología que utiliza para generar sus aportaciones es el método científico, apoyándose en hipótesis, observación y experimentación; todo ello con el objetivo de tener un control de los procesos productivos, de ahí su énfasis en los métodos cuantitativos. En suma, la Administración se concentra en los procesos y las técnicas, además los conocimientos obtenidos pretenden ser aplicables a todas las organizaciones económicas. Ante ello, lo complejo, lo ambiguo, el desorden, lo irracional o el caos, quedan fuera de su estudio; por lo que, al paso del tiempo, las

.....

2 1) Técnicas, 2) Comerciales, 3) Financieras, 4) De seguridad, 5) De contabilidad y 6) Administrativas.

3 Entre ellos; la división del trabajo, la autoridad, la disciplina, la remuneración, la centralización, la jerarquía y el orden, (Fayol, 1987).

contribuciones de la Administración quedaron limitadas para analizar a las organizaciones en términos de dichos elementos.

Otro punto relevante es que en este campo se considera a los integrantes de la organización como un elemento más que permite su funcionamiento, siendo vistos como objetos de las organizaciones (Barba, 2013). Así, dicho campo ha presentado aportaciones importantes en el ámbito organizacional, aunque es un hecho la necesidad que tiene de auxiliarse de más disciplinas; esto para generar un conocimiento integral sobre las organizaciones contemporáneas. De la necesidad por estudiar los elementos organizacionales no contemplados por la Administración, surgió la TO como un campo que busca incrementar el conocimiento empírico sobre la empresa.

De acuerdo con Barba (2013), la TO surge a partir del poco crecimiento económico de las organizaciones, a pesar de las aportaciones de la Administración para mejorar su operación. El autor argumenta que también influyeron problemas de descontento social, pues la producción en masa trajo consecuencias negativas en los trabajadores como fatiga, jornadas excesivas de trabajo y menores salarios; lo que derivó en múltiples manifestaciones y huelgas. Entonces, la TO surge como un conjunto de diversas corrientes teóricas para analizar, principalmente a la empresa: 1) Relaciones Humanas, 2) Teorías de la Burocracia, 3) Escuela del Comportamiento, 4) Teoría de la contingencia y, 5) Nuevas Relaciones Humanas. Cada una aborda elementos organizacionales, utilizando las aportaciones de varias disciplinas, por ejemplo, la sociología, la psicología, la antropología, la economía o la misma Administración. Ante ello, puede hablarse de la existencia de una multidisciplinariedad en la TO.

No obstante, en la práctica, la generación de conocimiento en la TO enfatiza ciertos temas, dejando de lado otros que son relevantes para la comprensión de las organizaciones (Ibarra y Montaña, 1990). Aquello hace de la TO un campo de conocimiento donde existen diversos planteamientos teóricos, algunos que parecieran ser privilegiados y otros que generalmente no se consideran; a pesar de que han sido aportaciones relevantes del campo para el estudio de las organizaciones. Como menciona Reed (1996: 45), «el discurso de la Teoría de la Organización debe ser considerado como una disputable y disputada red de conceptos y teorías que están enganchadas en una lucha por imponer ciertos significados más que otros en nuestro entendimiento compartido de la vida organizacional en la modernidad tardía». Esto impide una mayor colaboración entre autores para profundizar en los tópicos analizados, aunque ese protagonismo, en opinión de Ibarra y Montaña (1990), no significa una completa ruptura entre las corrientes de la TO, pues también pueden observarse ciertas continuidades.

La metodología usada en la TO es principalmente cuantitativa, ya que su intención es generar leyes de aplicación universal en las organizaciones. Para ello, se enfoca en hechos sociales o en los fenómenos que los causan, a partir de la cuantificación y, sólo en algunos casos, se consideran aspectos subjetivos del ser humano (Barba, 2013). Al igual que la Administración, la TO tiene una visión económica y se basa en una racionalidad instrumental, cuyo objetivo es que las organizaciones sean eficientes en su productividad, a partir de la consideración del factor humano.

Así, Barba (2013) afirma que este campo concibe a la organización como un ente orgánico y no mecánico, ya que su productividad no solamente depende del control formal de las actividades administrativas establecidas por Fayol o de las técnicas de producción propuestas por Taylor; sino que también depende del control de ciertos aspectos informales como la vida personal y social de los trabajadores, tanto dentro como fuera de la empresa. Asimismo, la TO considera los cambios contextuales que suceden en el entorno y su injerencia en la funcionalidad de la organización. Ante ello, Donaldson (1985) afirma que el principal interés de este campo es estudiar los problemas reales y ofrecer soluciones prácticas, a través de teorizaciones surgidas de investigaciones empíricas.

Así, la TO es una disciplina del estudio organizacional que genera aportaciones relevantes en complemento a las hechas por la Administración, por lo que la multidisciplinariedad tiene un lugar importante en ella. No obstante, la TO no aborda ciertos aspectos organizacionales deslindados de la dimensión económica, tales como las relaciones de poder, el conflicto y la alienación laboral; lo cual ha limitado sus alcances para generar conocimiento alternativo que permita comprender la realidad de las organizaciones y no solamente proponer soluciones universales para mejorar su eficiencia (Clegg y Hardy, 1996b). Además, como ya argumentaba Heydebrand (1989), las condiciones contextuales a nivel mundial se modifican constantemente, provocando nuevas crisis económicas, movimientos sociales y transformaciones políticas; derivando en nuevas formas de organización. Aquello muestra la inconveniencia de generalizar el conocimiento sobre organizaciones, ya que han surgido formas de organización bastante diferentes a las concebidas por la TO. Por esta razón, Clegg (1990) considera que la TO no es capaz de estudiar organizaciones que no encajan en sus teorías.

En ese contexto se volvió necesaria la llegada de otras perspectivas del estudio organizacional, las cuales conformaron lo que hoy se conoce como los EO. Este campo de estudio es consecuencia de las críticas que la TO recibió al develar que existe una gran variedad de organizaciones y no sólo la empresa. A inicios de la década de los noventa, los EO empiezan a cobrar fuerza al integrar corrientes teóricas que abordan elementos que están más allá de las técnicas y que se alejan de la racionalidad instrumental dominante (Ramírez y Gonzales-Miranda, 2019). Entre los tópicos estudiados se encuentran: relaciones de poder, ambigüedad, multirracionalidad, género, vida simbólica, dimensiones humanas, cambio, institucionalización, redes de colaboración, entre otros (Barba, 2013). Con base en ellos, los EO abordan el estudio de organizaciones de diversos tipos, a partir de metodologías cualitativas y análisis interpretativos. Esto debido a que la prioridad no es hacer a las organizaciones más eficientes en términos productivos, sino comprenderlas desde su complejidad (Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011).

Así, los EO se distinguen por su enfoque social más que económico y, aunque no excluye a este último, considera a las organizaciones como *objetos* de los seres humanos y no al contrario como sucede en los otros dos campos (Barba, 2013). Debido a la inclusión de temas sociales y humanos, los EO también permiten la participación,

interacción y retroalimentación de varias disciplinas en la construcción de conocimiento; ofreciendo un espacio para el desarrollo de la transdisciplinariedad. En opinión de Ramírez *et al.* (2011) este campo intenta estudiar a las organizaciones a través de una multiplicidad de disciplinas para comprender la complejidad organizacional. Ante ello, definir a los EO no es una tarea fácil, aunque puede entenderse como un campo que antepone:

Lo local a lo universal, lo particular a lo general, lo relativo a lo absoluto, el caos al orden, la ambigüedad a la claridad, la multirracionalidad a la unirracionalidad, la acción al determinismo, la confrontación al consenso, lo subjetivo a lo objetivo, lo cualitativo a lo cuantitativo, la comprensión a la explicación y la interpretación diversa a la aseveración.
(De la Rosa y Contreras, 2007: 37)

Así, Clegg y Hardy (1996a) definen a los EO como una serie de conversaciones entre estudiosos de las organizaciones que permiten generar conocimiento sobre ellas, por medio de diversos, métodos, supuestos y paradigmas. De esta forma, es posible afirmar que los EO intentan estudiar la complejidad como tema central en el análisis organizacional. Ante, la importancia que los EO dan al tema de la complejidad organizacional y a la integración de diversas disciplinas para el estudio de las organizaciones (Barba, 2013), se considera pertinente ahondar en los aportes que el marco del pensamiento complejo (Morin, 2011) y la transdisciplinariedad (Nicolescu, 2009) hacen a este campo de estudio.

Aunque no es un tema reciente, pues los EO han logrado importantes avances en cuanto al pensamiento complejo y la transdisciplinariedad en el estudio organizacional, es pertinente reflexionar sobre la importancia que ambos enfoques tienen para la comprensión de las organizaciones; especialmente ante los cambios contextuales que se experimentan hoy en día y las consecuencias que éstos tienen para las organizaciones. Aquello, también ayuda a vislumbrar diversas formas de contribuir a los esfuerzos de los EO por ampliar el estudio organizacional, partiendo de la complejidad de la realidad que se vive en la actualidad, y de la necesaria interacción entre disciplinas y enfoques teóricos para poder comprenderlas. En ese sentido, a continuación, se rescatan algunos aportes sobre el pensamiento complejo (Morin, 2011; Holland, 2004; Luhmann, 1998) y de la transdisciplinariedad (Nicolescu, 2009); para, posteriormente, reflexionar sobre la importancia que ambos marcos tienen para el estudio de las organizaciones.

Aportes del pensamiento complejo y la transdisciplinariedad

Una de las contribuciones importantes de los EO es el reconocimiento de elementos inherentes a las organizaciones, como la ambigüedad, la incertidumbre, el caos, las diversas racionalidades y los juegos de poder. La interconexión entre dichos elementos, que van más allá de la funcionalidad, conlleva a la complejidad organizacional (Barba, 2013). La comprensión de ésta requiere de espacios de encuentro, donde diversas disciplinas heterogéneas puedan entablar un diálogo teórico y metodológico sobre el estudio de las organizaciones; tal como los EO han buscado hacer (Ramírez y Gonzales-

Miranda, 2019). De esa forma, es evidente la trascendencia que los aportes teóricos sobre la complejidad y transdisciplinariedad tienen para este campo, ya que ambos pueden considerarse temas innatos a la naturaleza de los EO. Por ello, vale la pena repasar algunos de los principales aportes de los dos enfoques.

En cuanto a la complejidad, Morin (2011) argumenta que ésta no es fácil de definir, ya que no es posible sintetizar todo lo que es complejo en un sólo término. De hecho, la considera como una palabra problema que no logra eliminar la simplicidad, aunque intente evitar el reduccionismo de un pensamiento simplificador en la generación de conocimiento de cualquier disciplina o ciencia. También enfatiza que el pensamiento complejo no permite obtener un conocimiento completo, sino que busca un conocimiento integral y no fragmentado ni reduccionista; el cual pueda llegar a un saber más cercano a las realidades existentes. El autor destaca que se ha logrado obtener una cantidad impresionante de conocimientos en el ámbito biológico, sociológico, físico y psicológico; pero siempre sustentados en la razón y la lógica, lo cual ha permeado el pensamiento humano. Esto da lugar a lo que él llama un paradigma de la simplificación, donde se busca un orden en todos los fenómenos, aunque no exista, aquí el conocimiento científico es el más relevante y no hay lugar para que la unidad y la multiplicidad sucedan al mismo tiempo.

Ante ello, la forma de generar conocimiento se ha visto afectada por la constante búsqueda de verdades absolutas, negando la multiplicidad de realidades existentes en los fenómenos estudiados y rechazando aspectos como la ambigüedad, el desorden, la incertidumbre. Para Morin (2011), esto ha *cegado* a los seres humanos ante el tema de la complejidad. Debido a ese contexto reduccionista, es necesario el acercamiento a la complejidad y «desarrollar al mismo tiempo una teoría, una lógica, una epistemología de la complejidad que pueda resultarle conveniente al conocimiento del hombre» (Morin, 2011: 39). Para ello, resulta adecuado lograr un posicionamiento central del paradigma de la complejidad. El autor aclara que aquel está en construcción y en él debe evitarse el uso exclusivo de la simplicidad que reduce los temas de estudio, fragmenta sus elementos y, por ello, limita la manera de generar conocimiento.

Morin (2011) lo ejemplifica con el ser humano, quien es estudiado de manera separada, pues por un lado se analiza el aspecto biológico y por otro el cultural, cuando ambas dimensiones forman parte de él. Desde la simplicidad se olvida que una no puede existir sin la otra, lo mismo pasa en las ciencias donde se fragmenta el conocimiento, se especializa y se estudia de manera separada. Aunado a ello, se ha exagerado en la búsqueda del orden y se ha dejado de lado la existencia del desorden; aspectos que para Morin (2011) se complementan para organizar el universo. Entonces, en el paradigma de la complejidad hay que trascender la visión unidimensional, pues la realidad se compone de múltiples dimensiones.

Por ello, cualquier perspectiva especializada tiene un alcance limitado, aunque al mismo tiempo hay que ser conscientes de que los seres humanos están inmersos en un pensamiento que es incierto, donde siempre hay lugar para el azar y la incertidumbre; por lo que no es posible tener un conocimiento total de las cosas. Ante ello, Morin (2011) ofrece tres principios que permiten concebir un pensamiento complejo: el

dialógico⁴, la recursividad organizacional⁵ y el hologramático⁶. Éstos muestran que la búsqueda por comprender la complejidad necesita cambios consistentes en la manera actual de pensar, modificando las estructuras mentales hegemónicas (Morin, 2011).

Asimismo, Morin (2011) argumenta que para pensar desde la complejidad no es conveniente analizar cada elemento de manera aislada, ya que son parte de un todo. Esto aplica también a las organizaciones; ya que éstas pueden comprenderse como *sistemas autopoiéticos* «con un número creciente de elementos, [por lo que] cada vez se hace más difícil interrelacionar cada elemento con todos los otros. El número de relaciones posibles deviene demasiado grande con respecto a la capacidad de los elementos para establecer relaciones» (Luhmann, 1998: 6). De ese principio parte Holland (2004) para desarrollar la teoría de los sistemas complejos adaptativos, los cuales tienen las capacidades de *agregación* y *disgregación*. Éstas consisten en la posibilidad que el sistema tiene que sumar elementos a partir de los cuales se reformulan como nuevos sistemas, o que les permiten descomponerse en cada una de sus partes sin dejar de ser un todo (Holland, 2004).

De acuerdo con Holland (2004), lo anterior no implica que un sistema complejo adaptativo sea únicamente la suma de sus partes, ya que cuenta con la propiedad de la *no linealidad*, es decir, que al interconectarse las partes que se encuentran de manera aislada dan como resultado un nuevo sistema, diferente al que existía antes de disgregar las partes. Aunado a ello, el autor menciona que cada sistema cuenta con un nodo, conectores y recursos que se interconectan a través de *cadena de energía*. Además, cada regla, conexión o configuración que se da dentro del sistema es diversa y cambia con el tiempo, por lo que difícilmente puede haber estabilidad. A cada uno de ellos se le asigna un *indicador* o una *etiqueta* que los integrantes reconocen y ubican, y que son los que les permiten actuar dentro del continuo reajuste en el que se encuentra el sistema. A partir de ellos y de las experiencias que propician, se forman *modelos internos* que ayudan a planificar y predecir acciones o eventos futuros. Al interconectarse, todos aquellos elementos forman nuevos *bloques de construcción* que van formando combinaciones cada vez más complejas (Holland, 2004).

Ante la continua dinámica de estabilidad y movimiento que esto provoca, Morin (2011) acepta que toda organización necesita de orden y desorden para existir, de cambios y estabilidad, de regenerarse y reorganizarse permanentemente. Por ello, no es conveniente considerar que las organizaciones se caracterizan por el equilibrio, pues también tienen inestabilidades, incertidumbres, subjetividades, aspectos ilógicos, informalidades y

.....

4 El cual implica mantener una dualidad dentro de la unidad; por ejemplo, orden y desorden generalmente son vistos como opuestos, pero también son complementarios ya que definen la complejidad y la realidad de las organizaciones (Morin, 2011).

5 “Un proceso recursivo es aquel que en el cual los productos y los efectos son, al mismo tiempo, causas y productores de aquello que lo produce” (Morin, 2011: 106); por ejemplo, las personas que conforman a la sociedad y ésta, al mismo tiempo, forma a los individuos; así es posible hablar de la existencia de un ciclo auto-organizador que rompe con la idea de linealidad de causa-efecto.

6 Significa que la parte está en el todo y, simultáneamente, el todo está en cada una de sus partes; dicha idea va más allá de la concepción reduccionista que sólo considera las partes aisladas de un todo, asimismo, trasciende al holismo que sólo considera el todo (Morin, 2011).

ambigüedades (March y Olsen, 1976; Cohen y March, 1986; Cohen, March y Olsen, 1972; Weick, 1976). Entonces, para Morin (2011: 130) en la organización hay «una ambigüedad de lucha, de resistencia, de colaboración, de antagonismo y de complementariedad necesaria para la complejidad organizacional». En este punto, el autor aclara que, si bien la complejidad es inherente a las organizaciones, no es adecuada la existencia de una excesiva complejidad pues, si eso pasa, la organización puede desaparecer.

En suma, adentrarse en la perspectiva compleja conlleva un cambio de mentalidad y de paradigma, a partir de la relación constante entre elementos aparentemente contradictorios como: el orden-desorden, equilibrio-desequilibrio, certidumbre-incertidumbre, lógica-ilógica, objetividad-subjetividad, el todo-las partes, lo establecido-lo ambiguo. En ese caso, los fenómenos también deben ser analizados con una perspectiva multidimensional, sólo de esa forma puede avanzarse en la construcción del paradigma de la complejidad. Aunado a ello, el pensamiento complejo promueve la transdisciplinariedad para la generación del conocimiento, por lo cual es relevante conocer las implicaciones de ello.

En ese sentido, resulta conveniente referirse a Nicolescu (2009) quien argumenta que la ciencia separa al sujeto de la realidad, partiendo de tres postulados que influyen en la generación actual de conocimiento: leyes universales o de naturaleza matemática, la creación de esas leyes a través de la experimentación científica y la reproducción objetiva de los datos obtenidos de los experimentos. Las contribuciones científicas que han corroborado tales postulados, han consolidado el predominio del paradigma de la simplicidad. Así, nació una ideología científicista basada en la continuidad, causalidad, determinismo y objetividad; esto dio hegemonía al conocimiento científico y objetivo. Aquel científicismo deriva en un pensamiento limitado que prepondera la existencia de una realidad única.

Para Nicolescu (2009) cualquier realidad tiene tanto una dimensión objetiva como una subjetiva, además afirma que la realidad tiene diversos niveles, ya que es como un grupo de sistemas no variables a la acción de diversas leyes de carácter general; por ello, pueden existir niveles de realidades diferentes cuando entre uno y otro se dan rupturas de leyes y conceptos fundamentales. Esto abre la puerta a la existencia de varias lógicas lo que, a su vez, permite posicionar la importancia de pensar en un tema poco contemplado en el estudio convencional: la complejidad. A pesar de lo anterior, Nicolescu (2009) menciona que las disciplinas se encuentran cada vez más divididas, haciendo difícil que éstas puedan comunicarse y complementarse entre ellas para una mejor comprensión de sus avances y resultados. Ante ello, lo conveniente de profundizar en la transdisciplinariedad como una posibilidad de aumentar y mejorar la colaboración de investigadores de diversas disciplinas.

Al existir una gran cantidad de disciplinas no es fácil que los especialistas puedan dialogar. Al respecto Morin (2011) menciona que las disciplinas se encuentran separadas entre ellas; por ejemplo, la física, la antropología y la biología, no tienen comunicación pues se considera que abordan temáticas diferentes. Esto deriva en lo que el autor denomina una visión *mutilante* y unidimensional en la ciencia, ya que existe una gran

variedad de disciplinas que trabajan de manera aislada. Por eso habla de una *inteligencia ciega*, donde las realidades son separadas en múltiples fragmentos, estudiadas sólo por partes y sin algún diálogo entre sus investigadores; lo que impide generar análisis integrales de los objetos de estudio.

Ante ello, Nicolescu (2009) considera que un investigador debe tener la capacidad de diálogo con otras disciplinas. Esto resulta relevante ante los avances tecnológicos de la actualidad, ya que, aunque la creación y difusión de conocimientos se ha elevado de manera exponencial, la súper especialización hace difícil poder adentrarse en las contribuciones de una disciplina diferente a la que un investigador trabaja. Así, se evitan las colaboraciones de mayor alcance que bien podrían contribuir a generar saberes relevantes sobre infinidad de fenómenos que rodean a los seres humanos. Para el autor, la fragmentación de los campos de estudio también incentiva la incompetencia, al generar en los investigadores una incapacidad para considerar las diversas dimensiones del problema a investigar.

Derivado de esto, Nicolescu (2009) dice que la pluridisciplinariedad o multidisciplinariedad y la interdisciplinariedad⁷ no son suficientes para superar el paradigma de la simplicidad, la aceptación de una sola realidad y el excesivo uso de la objetividad. El autor argumenta que para el pensamiento clásico no existe un *entre, a través, ni más allá* de las disciplinas, por lo que queda limitado. Por eso, es necesaria la transdisciplinariedad, la cual se basa en tres principios: las múltiples realidades, la complejidad y la lógica del tercero incluido que, en esencia, conlleva considerar la existencia no sólo de una realidad donde hay dos elementos opuestos y excluyentes, sino también de una realidad en la que existe un tercer elemento intermedio, dando cabida a otra realidad.

Entonces, la visión transdisciplinar considera la presencia de diversas realidades que pueden ser contradictorias; además, permite pensar que un solo nivel de realidad no es suficiente para comprender a la totalidad. Así, este enfoque lleva a transgredir, a cuestionar lo aceptado, a pensar de manera amplia y multidimensional; pues, sólo de esa forma es posible lograr un espacio sin límites de conocimiento (Nicolescu, 2009). En ese sentido, la transdisciplinariedad no sólo requiere un cambio de mentalidad a nivel académico o de investigación, sino que también necesita cambios en los comportamientos, pensamientos y actitudes de los investigadores.

Lo anterior va acompañado de una manera diferente de concebir al ser humano y transitar de una concepción mecanicista a una humana, donde el crecimiento económico no sea lo más importante, sino que haya cabida para dimensiones humanas como la afectividad, lo subjetivo, lo simbólico, la convivencia, la ética, entre otros; ya que éstos también forman parte de las múltiples realidades y dimensiones que conforman a los

.....

⁷ De acuerdo con Nicolescu (2009), la pluridisciplinariedad se refiere a cuando un objeto o fenómeno es analizado por varias disciplinas al mismo tiempo. La interdisciplinariedad implica transferir métodos de estudio de una disciplina a otra. Si bien ambas formas de colaboración han contribuido a la generación nuevos conocimientos, el autor argumenta que se requiere de una perspectiva más amplia que ayude a superar el pensamiento clásico.

seres humanos. De forma complementaria, Nicolescu (2009) coincide con que la transdisciplinariedad también puede llevar a un transhumanismo, que permita a las personas reconocerse como parte de un todo y concebir al todo como estructuras flexibles que cambian constantemente.

Así, un punto a resaltar del planteamiento de Nicolescu (2009) es la importancia que otorga al tema de las dimensiones humanas, ya que al paso de los años el ser humano se ha visualizado desde la ciencia convencional como un objeto que es explotado por otros. Este olvido de quién es en realidad el ser humano, en un contexto mundial donde lo más importante es la excelencia, la eficacia y la eficiencia, ha llevado a consecuencias sumamente negativas; la más grave es considerar a las personas como objetos que pueden gestionarse y comercializarse. Por esa razón, en la ciencia convencional generalmente no hay lugar para un aspecto humano elemental como es la afectividad. Para Nicolescu (2009), no tener en cuenta la afectividad se puede comparar con lo que él llama, *la muerte del hombre*. Por ello es necesario recordar la existencia de los aspectos humanos.

La visión transdisciplinaria de Nicolescu (2009) permite transitar a una forma integral de generar conocimientos, sobre diferentes fenómenos de las organizaciones y de cualquier sociedad. Esto debido a que permite pensar en realidades múltiples, complementar los saberes ofrecidos por cada disciplina de forma individual, tener una mentalidad abierta a lo desconocido, evitar un excesivo formalismo, considerar no sólo a las ciencias duras sino también a las sociales y humanas. Asimismo, permite trabajar con perspectivas multi e interdisciplinarias; considerar aspectos subjetivos como las creencias, los mitos o la afectividad; aceptar que el factor económico debe estar al servicio de las personas y no al contrario; contar con un punto de encuentro para un diálogo amplio entre disciplinas, respetando la alteridad de cada una; incentivar en los investigadores la apertura a lo imprevisible e inesperado; y generar una tolerancia a nuevos conocimientos y contribuciones.

Una vez presentados aspectos del pensamiento complejo y de la transdisciplinariedad, se tienen elementos para reflexionar, en el siguiente apartado, sobre cómo ambas perspectivas contribuyen a un estudio integral de las organizaciones.

El pensamiento complejo y transdisciplinar en el estudio organizacional

La Administración y la TO son campos de conocimiento organizacional que se sustentan en un enfoque positivista y tradicional, ya que buscan la conformación de modelos universales que ayuden a mejorar la eficiencia, especialmente de las empresas (Gonzales-Miranda y Ramírez, 2017). Ante ello, podría afirmarse que ambos campos se nutren de lo que Morin (2001) llama, el paradigma de la simplicidad; pues buscan generar leyes de aplicación general que consideran una realidad donde lo más importante es la objetividad, la lógica, el orden, el equilibrio. Esto deriva en un saber organizacional generado desde la fragmentación disciplinar, ofreciendo verdades de aplicación universal que omite las aportaciones de otras perspectivas, incluso dentro del mismo campo.

Si bien el pensamiento complejo y la transdisciplinariedad permiten la colaboración de diferentes disciplinas para generar conocimientos, en la práctica difícilmente existe una visión transdisciplinar pues, en el mejor de los casos, se da una pluri o multidisciplinariedad. En el estudio de las organizaciones estas perspectivas han permitido avances importantes, pero también presentan limitaciones para entender varios de los fenómenos organizacionales que suceden hoy en día. Parte de lo que impide a la TO y a la Administración salir del paradigma de la simplicidad, es la búsqueda incesante de aquel rigor que, cuando es excesivo y exclusivamente objetivo, impide la creatividad en las investigaciones sobre la gran diversidad de organizaciones existentes; de igual forma limita la generación de nuevas ideas, situación que paradójicamente se observa a pesar del aumento en las publicaciones e investigaciones en las últimas décadas (Alvesson y Sandberg, 2013).

En la práctica, dicho rigor obstaculiza a los estudios de las organizaciones que buscan generar un conocimiento creativo e innovador, debido a que por su objetividad y rigidez generan un fenómeno conocido como *gap-spotting*; es decir, la tendencia a realizar investigación incremental que sólo hace referencia positiva a estudios anteriores y sobre los cuales apenas se realiza una ligera crítica, siempre con la intención de extender esa literatura sin contribuciones sustanciales (Alvesson y Sandberg, 2013). Lo anterior no aporta a la generación de conocimiento, sino que sólo refuerza las aportaciones existentes. Por eso se percibe una escasez de trabajos originales e innovadores dentro del campo organizacional, ante lo cual Alvesson y Sandberg (2013: 148) invitan a «los investigadores de la gestión a utilizar y desarrollar metodologías alternativas para la generación de teorías con un enfoque que busca romper con la reproducción de marcos establecidos».

En ese sentido, los EO muestran un avance interesante en la generación de conocimiento organizacional, el cual resulta crítico y alternativo al dar cabida a temas no contemplados anteriormente, permitir la participación abierta de varias disciplinas e incluir perspectivas constructivistas que complementan las aportaciones del pensamiento positivista, lógico y objetivo. Así, los EO pueden considerarse un campo que se preocupa por analizar la existencia de múltiples dimensiones y la complejidad de los fenómenos organizacionales; lo que ha permitido comprender la injerencia del ámbito humano y social en las organizaciones, sin dejar de lado los importantes aportes de la Administración y de la TO. Sin embargo, a pesar de los avances que los EO han logrado en el estudio y comprensión de las diversas organizaciones, aún tienen un largo camino en cuanto a la inclusión del pensamiento complejo y transdisciplinar.

Los EO ya tienen algunas décadas presentando aspectos relevantes de estudio desde las contribuciones de Morin (2011) y Nicolescu (2009), sin embargo, ante la turbulencia del contexto actual, se considera conveniente rescatar ambas perspectivas como elementos centrales del estudio organizacional. Los EO reconocen y consideran las contribuciones generadas por la Administración y la TO, estableciendo lazos de retroalimentación con ambas disciplinas (De la Rosa y Contreras, 2007). En ese sentido, aunque los tres tienen identidades propias al abordar temáticas y perspectivas diferentes, no debe olvidarse que los tres pertenecen al estudio del campo

organizacional; por lo que difícilmente se puede realizar una división tajante de ellos. En ese sentido, los EO fungen como aquel escenario donde el conocimiento sobre las organizaciones no se fragmenta y no se abstrae de la realidad que viven las organizaciones.

Para Morin (2011) en ello consiste el pensamiento complejo, el cual generalmente se evita en el estudio convencional de las organizaciones, donde lo importante es encontrar lo lógico, lo coherente y lo objetivo. Como menciona el autor, para adentrarse en la complejidad es necesario salirse de los estándares, quitarse las ataduras de una mentalidad estrictamente científicista y objetiva. De entrada, la complejidad implica considerar a la organización como un sistema abierto y dinámico que constantemente se está creando y recreando así mismo, configurando a cada momento la lógica y el sentido de su funcionamiento (Luhmann, 1997). Así, la complejidad se considera como un elemento fundamental en el estudio organizacional, que implica una apertura y transformación en la conceptualización de la organización de una *caja negra* delimitada a una relación integral de elementos que intervienen en el funcionamiento de la organización.

Asimismo, los sistemas complejos adaptativos permiten visualizar a la organización como un sistema capaz de auto regularse y auto adaptarse a las contingencias ocurridas en el medio ambiente (Holland, 2004). Aquello ayuda a considerar los diversos elementos que tienen injerencia en la vida real de las organizaciones. Para ello, como bien argumentan Barba (2013) y Ramírez y Gonzales-Miranda (2019), se requieren de diversas disciplinas que, desde su especialidad, aporten a un diálogo a través del cual se genere conocimiento integral de las organizaciones.

Ante ello, los EO tienen el reto de continuar con el acercamiento entre diversas disciplinas, alcanzado un nivel profundo de transdisciplinariedad. Para ello, los estudiosos de las organizaciones necesitan un mayor acercamiento con los colegas de otros campos y adentrarse en otras temáticas que de diferentes formas se relacionan con las organizaciones; aunque sean un tanto diferentes o incluso contradictorias con las revisadas en sus respectivas formaciones. Por la complejidad que caracteriza a las organizaciones y a su estudio, resulta preferible acercarse a conocimientos desconocidos o contradictorios para el campo de estudio, que ajustarse a la limitación del propio campo.

Tal como menciona Morin (2011), lo complejo conjunta aspectos que se contraponen, pero que forman parte de lo mismo y permiten conocer más de los distintos fenómenos, en este caso, organizacionales. En ese sentido, los aportes teóricos de los sistemas complejos adaptativos (Holland, 2004) permiten estudiar a las organizaciones como sistemas que son capaces de adaptarse a las reglas cambiantes del entorno. Además, ayudan a comprender por qué pueden sobrevivir y cumplir sus objetivos a pesar del desorden, la incertidumbre, la ambigüedad y el flojo acoplamiento que existe dentro y fuera de las organizaciones. Asimismo, este enfoque tiene el potencial de aportar al estudio explícito de la complejidad organizacional, ya que permite, por ejemplo, visualizar la existencia y convivencia de elementos tan diferentes que resultan incluso contradictorios. Esto incentiva el diálogo entre investigadores especializados en cada elemento y, además, trae a la mesa temas fundamentales para las organizaciones, tales

como el flojo acoplamiento y la gran capacidad que éste representa para la sobrevivencia o adaptación de las organizaciones (Weick, 1976).

Ambos enfoques también dan cabida a la concepción de diferentes realidades y lógicas, colocando de manera central el pensamiento complejo en el estudio de las organizaciones. Esto parece complicado cuando lo acostumbrado es que un investigador se especialice en ciertos temas, que existan diversas disciplinas, que haya licenciaturas e ingenierías ultraespecializadas; lo cual se incrementa en las maestrías y doctorados. En contraposición, el pensamiento complejo y la transdisciplinariedad como elementos centrales del estudio organizacional, tienen el potencial de coadyuvar a analizar de forma integral las realidades que actualmente viven las organizaciones.

Especialmente la transdisciplinariedad aporta también a la colaboración entre investigadores de diversos países, donde no sólo existe la lengua inglesa. Durante bastante tiempo este lenguaje ha predominado para compartir el conocimiento generado; incluso, se ha llegado al punto en el que lo escrito en otro idioma, no es considerado relevante para el estudio de las organizaciones. Si bien tanto Morin (2011) como Nicolescu (2009) no mencionan la cuestión del idioma, se considera relevante para trascender a una manera integral de estudiar a las organizaciones; debido a que privilegiar una sola lengua, aumenta las dificultades para que los investigadores de la periferia puedan expresar sus aportaciones de una manera precisa.

El anterior argumento se desprende de la relevancia que el lenguaje tiene para los seres humanos, de acuerdo con Chanlat (1994); Las personas son *homo loquens*, por lo que el lenguaje es una característica de la raza humana que otorga sentido a su realidad, ya que «es a través del lenguaje que construye su mundo y el espacio humano es en esencia un universo de palabras» (Chanlat y Bedard, 1990: 80). Entonces, las organizaciones pueden considerarse universos de lenguaje, donde existe una pluralidad lingüística o de idiomas (Chanlat, 2012). De ahí, lo esencial de tomar en cuenta esa variedad, pues, al no hacerlo difícilmente se puede avanzar en un análisis integral de las organizaciones. Chanlat (2013) menciona que afortunadamente en el análisis organizacional, ya desde hace tiempo, el aspecto del lenguaje y la palabra se considera cada vez más. Por lo anterior, aunque los investigadores deben acercarse a más temas para generar un conocimiento integral, al mismo tiempo debe existir libertad para expresar en varios idiomas los saberes obtenidos.

Aunado a los puntos anteriores, también es conveniente que los EO continúen profundizando en los aportes de las ciencias humanas —como la historia, la filosofía, la antropología, la psicología, la sociología, estética, arte, entre otras—; pues, a través de ellas, es posible avanzar en la búsqueda de un pensamiento complejo y transdisciplinar donde los aspectos inherentes a los seres humanos se tomen en cuenta de manera central para generar conocimiento organizacional contemporáneo. Resulta necesario profundizar en ello, ya que todo conocimiento organizacional está relacionado con las personas; cada organización puede variar en estructura, objetivos, medio ambiente, herramientas, tamaño, tecnología, etc., pero en cualquiera de ellas siempre hay seres humanos. Entonces, todo conocimiento relacionado con éstos resulta conveniente para avanzar en la comprensión de los fenómenos organizacionales (Chanlat, 2013).

Así, la consideración de las dimensiones humanas ha sido elemental para lograr un estudio de las organizaciones alejado del paradigma de la simplicidad, avanzando hacia la transdisciplinariedad; ya que todo conocimiento organizacional tiene que ver con seres humanos, las ciencias humanas contribuyen para que los EO tengan una visión más holística y menos fragmentada (Chanlat, 1994, 2006, 2012, 2013). Este punto es relevante porque, a pesar de que los EO cuentan con avances respecto a la Administración y a la TO, aún conservan cierta fragmentación en los conocimientos generados. Aquello debido a que se integran por corrientes teóricas bien definidas: poder en las organizaciones, cultura organizacional, cambio en las organizaciones, redes de organizaciones, ambigüedad, ecología poblacional, nuevo institucionalismo y antropología de las organizaciones, entre otros (Contreras y De la Rosa, 2013). Esto podría cuestionar la transdisciplinariedad del campo.

Específicamente, la antropología de las organizaciones (AO) (Chanlat, 1994, 2006, 2012, 2013), ofrece tópicos que retoman conocimientos ofrecidos por diferentes ciencias que estudian al ser humano; contribuyendo a la generación de conocimientos organizacionales a partir de las dimensiones humanas olvidadas por la TO o la Administración. La AO representa un ejemplo de cómo se pueden integrar diferentes realidades al estudio de las organizaciones, de cómo tener en cuenta aspectos que son contradictorios, ilógicos, desordenados, caóticos, subjetivos, simbólicos, éticos, espacio-temporales; cuyo estudio permite obtener un conocimiento holístico.

Evidentemente una corriente no será el único sustento de un campo como los EO, aquí sólo se plantea a la AO como ejemplo para avanzar en el camino hacia el pensamiento complejo y transdisciplinar en el análisis organizacional actual. Varios han sido los investigadores que han realizado el esfuerzo por estudiar a las organizaciones desde el pensamiento complejo o la transdisciplinariedad, ejemplo de ello es David (2005), quien estudia a las organizaciones como procesos para estructurar el desorden; Ibarra y Montaña (1991) quienes hablan del complejo terreno que estas representan; Morgan (1997) que las analiza como lugares donde conviven el orden y desorden; además otros autores (March y Olsen, 1976; Cohen y March, 1986; Cohen, March y Olsen, 1972; Weick, 1976) han analizado temas inherentes a las realidades de las organizaciones, tales como la subjetividad, lo ilógico, lo ambiguo, lo informal, el flojo acoplamiento, la inestabilidad, la incertidumbre. Todos ellos elementos que dan cuenta de la complejidad organizacional.

La AO, como las demás corrientes de los EO, son posibles debido a la transdisciplinariedad que se ha dado entre diferentes disciplinas como la Psicología, la Sociología, la Economía, la Administración, la TO, la Antropología, las Artes, las Ciencias Naturales, las Matemáticas, la Física, la Química, entre otras. Ante ello, ahondar en los esfuerzos por lograr una transdisciplinariedad genuina es elemental para el campo de los EO, ya que, a través de ello, sus estudios pueden expandir sus alcances al ofrecer miradas holísticas sobre las realidades organizacionales. Aunque esto no es tarea fácil, la proyección del pensamiento complejo y transdisciplinar como punto central del estudio organizacional permite romper con los convencionalismos establecidos,

derribar lo hegemónicamente aceptado en épocas que no corresponden a la realidad actual y concebir formas diferentes de pensar.

Conclusiones

Los aportes del pensamiento complejo y transdisciplinar son más que pertinentes en la actualidad, ya que los cambios contextuales provocados por la actual pandemia han impactado de diversas formas en las organizaciones. Sin embargo, el conocimiento aún parece estar simplificado y fragmentado, por lo que es pertinente reflexionar sobre la relevancia de ambos enfoques en la construcción de un paradigma organizacional que responda a la realidad de transformación e incertidumbre que se vive hoy en día.

De acuerdo con Clarke y Clegg (1998: 9), los paradigmas constituyen «un conjunto sistemático de ideas y valores, métodos y problemáticas, así como soluciones estandarizadas, que explican el mundo... Es la forma en que vemos el mundo, no en términos propiamente visuales, sino en términos de percepción, entendimiento e interpretación». Ante ello, el paradigma organizacional requiere de estudios que no se limiten a la fragmentación ni a la simplicidad de los fenómenos analizados, sino que analicen los diferentes elementos organizacionales como parte de un todo, y desde los aportes de diversas disciplinas que resulten convenientes para una comprensión más profunda. Justo para ello son útiles los aportes de teorías como los sistemas complejos adaptativos y del enfoque transdisciplinar.

Además, los paradigmas, afirman Clarke y Clegg (1998), permiten interpretar las realidades a partir de ciertos elementos. Ante ello, la importancia de contar con enfoques y perspectivas que doten de los medios necesarios para poder explicar las diferentes nuevas realidades organizacionales y sociales. En ese sentido, los EO han avanzado en el camino del pensamiento complejo y transdisciplinar, sin embargo, aún queda trabajo por hacer; pues las transformaciones contextuales originan cambios y nuevos elementos en las organizaciones que deben integrarse a su estudio.

Así, el paradigma organizacional siempre está en construcción, por lo que requiere de explicaciones que no se limiten a una sola de las partes ni a un solo enfoque. Ante ello, se considera la pertinencia de la reflexión aquí planteada. Al final, si bien el pensamiento complejo y la transdisciplinariedad no son temas novedosos en los EO, el contexto actual y su impacto en las organizaciones contemporáneas, otorgan argumentos suficientes para retomar la discusión sobre su importancia en el estudio y comprensión de las realidades que hoy afrontan las organizaciones. 🏠

Referencias

- Aktouf, O. (1992). Management and theories of organizations in the 1990's: toward a critical radical humanism? ". *Academy of Management Review*, 17(3), 407-431.
- Alvesson, M. y Sandberg, J. (2013). Has Management Studies Lost Its Way? Ideas for More Imaginative and Innovative Research. *Journal of Management Studies*, 50 (1), 128-152.
- Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y estrategia*, (44), 139-151.
- Chanlat, A. y Bedard, R. (1990). La gestion, une affaire de parole. Chanlat, J.F.. *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*. Montréal: Les presses de l'Université Laval y Editions Eska.
- Chanlat, J. F. (1994). Hacia una antropología de la organización. *Gestión y política pública*, 3 (2), 317-364.
- Chanlat, J. F. (2006). *Ciencias Sociales y Administración. En defensa de una antropología general*, Fondo editorial Universidad EAFIT.
- Chanlat, J. F. (2012). Anthropologie des organisations. José Allouche. *Encyclopédie des ressources humaines*. Vuibert.
- Chanlat, J. F. (Dir.) (2013). *L'individu dans l'organisation. Les dimensions Oubliées*. Les Presses de l'université Laval. Editions Eska.
- Clarke, T. y Clegg, S. (1998). *Changing Paradigms. The transformation of management Knowledge for the 21 st Century*. Harper Collins Business.
- Clegg, S. (1990). *Modern organizations. Organizations studies in the postmodern world*. Sage.
- Clegg, S. y Hardy, C. (1996a). Introduction: Organizations, organization and organizing. En Clegg, S.; Hardy, C. y Nord, W. R. (eds.). *Handbook of Organizations Studies* (pp.1-28). Sage.
- Clegg, S. y Hardy, C. (1996b). Some dare call it power. En Clegg, S., Hardy, C. y Nord, W. R. (eds.). *Handbook of Organization Studies* (pp.622-641). Sage.
- Cohen, M. y March, J. (1986). *Leadership and ambiguity. The American college president*. Harvard Business School Press.
- Cohen, M., March, J. y Olsen, J. (1972). A garbage can model of organizational choice. *Administrative Science Quarterly*, 17 (1), 1-25.
- Contreras, J. C. y De la Rosa, A. (2013). Organizaciones y políticas públicas. Elementos para trabajar una perspectiva organizacional de las políticas públicas. En De la Rosa, A. y Contreras, J. C. (Coords.), *Hacia una perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales* (pp.13-56). Fontamara.
- Crozier, M. y Friedberg (1990). *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*. Alianza Editorial Mexicana.
- David, J. 2005. *Quel Cirque! Ma théorie générale de la réalite*. Un Monde Différent.
- De la Rosa, A. y Contreras, J. (2007). El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales. *Polis*, 3 (2), 17-67.
- Donaldson, L. (1985). *In Defense of Organizational Theory. A Reply to the Critics*. Cambridge University Press.
- Fayol, H. (1987). *Administración industrial y general*. Librería El Ateneo Editorial.

- Gonzales-Miranda, D. R. y Ramírez, G. (2017). Introducción: los estudios organizacionales en Latinoamérica. Una realidad fragmentada en busca de una identidad. En Ramírez, G. y Gonzales-Miranda, D. R. (eds.). *Tratado de Estudios Organizacionales. Volumen 1. Teorización del campo*, (pp. 23-40). Editorial EAFIT, Universidad Autónoma Latinoamericana, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, Sage.
- Gunther, R. (2006). Beyond Contingency: From structure to structuring in the design of the contemporary organization. Clegg, S; Hardy, C. Lawrence, T. y Nord. W. *Handbook of organization studies*. Sage.
- Heydebrand, W. (1989). New organizational forms. *Work and occupations*. 16 (3), 323-357.
- Holland, J. (2004). *El orden oculto. De cómo la adaptación crea la complejidad*. FCE.
- Ibarra, E. y Montaña, L. (1990). Teoría de la Organización: Desarrollo histórico, debate actual y perspectivas. Ibarra, E. y Montaña, L. (comp). *Teoría de la organización fundamentos y controversias* (pp. VII-XVI). Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Ibarra, E. y Montaña, L. (1991). *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*. Porrúa/UAM-I.
- Luhmann, N. (1997). *Organización y decisión. Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo*. UIA.
- Luhmann, N. (1998). *Complejidad y modernidad: de la unidad a la diferencia*. Trotta.
- March, J. y Olsen, J. (1976). *Ambiguity and Choice in Organizations*. Universitetsforlaget.
- Martí-Noguera, J.J. (2020). Sociedad digital: gestión organizacional tras el COVID-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 394-399.
- Morin, E. (2011). *Introducción al pensamiento complejo*. Gedisa.
- Morgan, G. 1997. *Images of organisation*. Sage.
- Mouzelis, N. (1975). *Organización y burocracia*. Ediciones Península.
- Nicolescu, B. (2009). *La transdisciplinariedad. Manifiesto*. Edición 7 saberes.
- Perrow, C. (1984). La historia del Zoológico o la vida en el arenal organizativo. En Salaman, G. y Thompson, K., *Control e ideología en las organizaciones* (pp. 293-314). Fondo de Cultura Económica.
- Piaget, J. (1991). *Seis Estudios De Psicología*. Labor.
- Ramírez, G. y Gonzales-Miranda, D. R. (2019). Introducción. En Gonzales-Miranda D. R. y Ramírez, G. (eds.). *Tratado de Estudios Organizacionales Volumen 2 Exploración de las temáticas*. Medellín: Editorial EAFIT Universidad Autónoma Latinoamericana, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, Sage.
- Ramírez, G., Vargas, G. y De la Rosa, A. (2011). Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. *Forum Doctoral*, 3, 7-53.
- Reed, M. (1996). Organizational Theorizing: a Historically Contested Terrain. En Clegg, S., Hardy, C, y Nord, W. *Handbook of Organizations Studies* (pp. 31-56). Sage.
- Scott, R. (1981). *Organizations. Rational, natural and open systems*. Prentice Hall.
- Taylor, F. (1997). ¿Qué es la Administración científica? En Merrill, H. *Clásicos en administración* (pp. 77-107). Limus.
- Weick, K. (1976). Educational educations as Loosely Coupled Systems. *Administrative Science Quarterly*, 21 (1), 1-19.



Como citar:

Ángeles, L. y Cadena, A. (2021). La importancia del pensamiento complejo y de la transdisciplinariedad para el estudio de las organizaciones. *Administración y Organizaciones*, 24(46), 10-29.

<https://www.doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2021v24n46/Angeles>

Administración y Organizaciones de la Universidad Autónoma Metropolitana - Xochimilco se encuentra bajo una licencia Creative Commons. Reconocimiento - No Comercial - Sin Obra Derivada 4.0 Internacional License.