

LAS ORGANIZACIONES TRANS-COMPLEJAS: DEL CONOCIMIENTO A LA TOMA DE DECISIONES

Ina Mariana González Salinas¹
UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

Resumen:

El presente trabajo tiene como objetivo mostrar la incidencia de las organizaciones trans-complejas en el siglo XXI, las cuales se caracterizan por la rápida adaptación en un medio ambiente cambiante y altamente competitivo dentro de una sociedad global que se basa en el conocimiento, la tecnología de la información y la comunicación, elementos estos que fundamentan la toma de decisiones. La metodología utilizada fue documental y descriptiva. La conclusión permite entender que las organizaciones modernas están cambiando que no dependen exclusivamente de los intereses de los corporativos, sino del factor humano como ente integrador, transformador y receptor de los bienes y servicios que se éstas ofrecen dentro de una nueva cosmovisión.

Palabras claves: Organizaciones trans-complejas, competitividad, conocimiento, información y toma de decisiones.

INTRODUCCIÓN

La nueva sociedad global (tecnología de la información y la comunicación) debe constituirse en un poderoso instrumento para la integración social funcional y tangible que forme una sociedad coherente e inclusiva, que reduzca las desigualdades existentes (pobreza) asegurando el acceso eficiente a la información con sentido formativo, el disfrute de los servicios para la satisfacción de las necesidades materiales y la mejora de la calidad de vida. La sociedad en sí misma posee un enorme potencial de oportunidades pero todos los componentes deben prepararse, formarse e integrarse para visualizarlas y desarrollarlas en función del bien común; lo humano implica tanto lo propio, como lo colectivo; se trata de la sociedad participativa, responsable e informada que trasciende lo material y lo tecno céntrico y se reencuentra con su dimensión humana para construir la base de la verdadera cohesión social del futuro próximo inmediato. En este contexto retador surgen las “organizaciones trans-complejas”, para re-crear activamente las exigencias de la nueva sociedad del siglo XXI, haciéndolas innovadoras, productivas y competitivas con razón humana y social, a través de una poderosa trilogía: el conocimiento, la información y la toma de decisiones, un ejemplo a seguir en todos los sectores tanto público como privado productores de bienes o prestadores de servicios, como organizaciones emergentes que

¹ inagonzalez@usb.ve

con poca inversión emprenden en el sector microfinanciero particularmente de las naciones en vías de desarrollo.

GENERALIDADES

La sociedad del siglo XXI está heredando como parte fundamental de su cotidianidad el protagonismo de las *organizaciones*² en general, que se han transformado en sistemas complejos con personalidad jurídica pública o privada donde cohabitan, interrelacionan e interactúan los recursos productivos (humanos, financieros, tecnológicos, materiales) en función de metas y objetivos destinados a la satisfacción de las necesidades y demandas en bienes y servicios del gran *mercado*, reflejo parcial de un entorno social estructural que no siempre se apega a su esencia humana más singular, que día a día se expone al pluralismo epistemológico contrapuesto a la objetividad del racionalismo, característico de la época de oro del siglo que antecede.

Es intrincado porque pone de manifiesto lo difícil que resulta *satisfacer al mercado* de nuestro presente histórico, el cual dista radicalmente de sus características originarias. Las organizaciones frente a este panorama se hacen más complejas, no por su tamaño, estructura o poder, sino por su capacidad de creatividad, adaptación, respuestas e innovación frente a lo variado de las demandas del mercado.

A estas organizaciones ahora se le denominan *Trans-complejas*³ porque desde su visión y misión son capaces de crear y recrear ética, moral y legalmente alternativas para el manejo adaptativo de los recursos, el estudio de las experiencias de la organización, la toma de las decisiones para el futuro, reflejando su éxito en la competencia, lo que es demarcado por el efecto producido por factores socioculturales, psicológicos, políticos, e inclusive, hasta por el mismo proceso de globalización, entre otros, dentro de una realidad cambiante, incierta, compleja al igual que la presión de sus necesidades.

² Para discernir el tema en cuestión tomaremos en cuenta conceptos ofrecidos por Hall (1983), en donde todas las argumentaciones hechas han permitido ver cómo los autores tienen muchas coincidencias en la definición de organización, apreciándose cómo el *factor humano* es la esencia y la columna vertebral dentro de esas conceptualizaciones; por lo que una organización es un colectivo con diferentes normas, niveles de autoridad y responsabilidad, involucrados y dedicados en un ambiente que les permitirá realizar varias actividades de manera organizada, coordinada y sistematizada, con el fin único de lograr resultados de las metas y objetivos propuestos para sus miembros, la sociedad y la organización misma.

³ Como ejemplo de estas organizaciones en Venezuela se pueden resaltar: Merck, Mc Donald, Belcorp, Laboratorios Wyeth, Corporación Bigott, Grupo Mercantil.

Indica al respecto Lanz (2001: 168) que: “*Los nuevos enfoques sobre los procesos organizacionales se sitúan expresamente por encima de la lógica epistémica de las disciplinas. Esta óptica trastoca los fundamentos del viejo modo de pensar de la organización.*”.

La modernidad se expone como modos de pensar y de hacer, que en el marco de la racionalidad absoluta conllevó a que el fenómeno organizacional en general se pensara disciplinariamente: las personas dentro de las organizaciones deben pensar más allá de lo expresamente planteado, de lo obvio, con la finalidad de adaptarse asertivamente al entorno cambiante e igualmente complejo de la sociedad en todos sus ámbitos, plena de transformaciones y nuevas tecnologías en el que el comportamiento humano se vuelve parte esencial de ese nuevo comportamiento organizacional en la búsqueda por mejorar todos los modelos productivos para garantizar el éxito. Es la concepción disciplinaria del mundo y de toda la realidad que en él se observa.

El pensamiento transdisciplinario se logra a partir de la capacidad de la sociedad para adaptarse dependiendo cada vez más del conjunto de habilidades intelectuales, conocimientos y técnicas adquiridas, así como de las capacidades para resolver problemas por parte de todos los miembros del *componente humano* que allí socializa e interactúa.

El *gerente* de estas organizaciones interpreta desde la inspiración de lo *trans-moderno*, con un pensamiento complejo, integral, con visión de innovación, desde sus necesidades y exigencias generacionales, las actividades asertivas tanto para el diagnóstico, aplicación de una planificación y ejecución flexible de las acciones productivas y estratégicas que debe desarrollar su organización para competir en el mercado, siendo aliado así como dependiente de la *comunicación y la información* para conocer e interpretar todos los entornos de la organización. También se caracteriza por comprender cabalmente la importancia de la salud económica de la organización que no es más que el reflejo de la empatía, del bienestar presente en el componente humano, en pro actividad con la dinámica del mercado, lo que es conocido también como el *posteconomicus* (hombre respetuoso de mente abierta).

El componente humano, esencia productiva de la organización, hace gala de sus capacidades de adaptarse a los retos del *gran mercado* a través de sus habilidades intelectuales, conocimientos y técnicas adquiridas dando más valor al trabajo, así como de su talento para resolver problemas imprevistos no enmarcados en una planificación extensa y detallada, dando origen a *aprender haciendo*, como equipo, lo que es vital para los cambios que se presentan en toda

organización trans-compleja, aprendiendo en el desarrollo de funciones y procesos, adaptando estas actividades al entorno de la competencia global.

Se trata de un componente humano que labora de manera práctica, con ensayo y error en el hacer, la experiencia, integrándose con el conocimiento formal, dinámico, flexible, postmoderno y transdisciplinario, fortaleciéndolo para encontrar también soluciones satisfactorias en relación con lo interno y externo de la organización.

La pre-ocupación de los gerentes trans-complejos (el que va más allá o del otro lado, a través de...) es el mantenimiento efectivo del equilibrio entre el *capital*, la tecnología, las finanzas y el recurso o talento humano (el creador y operario de los procedimientos para la producción), donde la clave operativa es el compromiso, no la obligación para una vida socio económica justa y digna del “*ser humano*” que crea y produce en la organización: es parte de la competencia pero, no es un instrumento productivo con fecha de vencimiento.

Los gerentes exitosos deben saber que el desarrollo humano de los que hacen vida dentro y fuera de *su* organización, debe centrarse en el impacto de su gestión en las personas desfavorecidas por el sistema global. Sus decisiones y estrategias de negocio deben nutrirse de la necesidad de expansión de las libertades, las capacidades de las personas para llevar el tipo de vida que valoran y que van más allá de las necesidades básicas.

Es lógico inferir que el actual aprendizaje organizacional, como expresión postmoderna, implica que las personas dentro de ellas y grupos de trabajo deban pensar transdisciplinariamente, deben ir más allá de lo convencional y pre-establecido, garantizando el cumplimiento de las normas de la organización, para facilitar, la adecuación eficiente a los entornos cada vez más complejos, cambiantes e inciertos por parte de las organizaciones. Al respecto asegura de Molina, A. (2008):

El reto que se presenta en cuanto al desarrollo de las organizaciones trans-complejas está contextualizado en la necesidad de tener amplitud en el conocimiento, amplitud en el uso de los métodos y de los paradigmas; en la necesidad –por parte de todos los que conforman la organización– de aceptar y recurrir a cualquier creencia y/o disciplina, o grupo de ellas, que permita atender la realidad y adaptarse al entorno que, por demás, es cambiante, complejo e incierto, siendo la postmodernidad el paradigma fundamental que se presenta y desde el cual se puede pensar y hacer las organizaciones del mundo de hoy.

Las organizaciones trans-complejas se convierten hoy en un paradigma de la gerencia en cualquier área donde se enlazan y confluyen elementos más allá de la propia naturaleza humana, de todo instrumento tecnológico pues lo que

garantiza la productividad es la combinación de varios factores en la medida y en el tiempo indicado que irá en función de garantizar el bienestar de los miembros internos y externos de dicha organización. Todos estos factores dan la respuesta al qué, cómo, cuándo, dónde y porqué de la organización trans-compleja, constituyéndose como las respuestas que guían ese proceso organizacional dentro del sistema multifactorial de la base productiva de cualquier Estado-Nación.

Las organizaciones modernas del mundo globalizado, en este sentido, con su sistema de valores se debaten en la práctica entre tres responsabilidades sociales básicas (contrato social, credibilidad y confianza), que deben ser gestionadas por su cuerpo directivo y gerencial de forma activa, eficiente, cooperativa, ética en tanto su impacto en el entorno social, a saber: ser rentables, respetuosas, apegadas a las normas y las leyes, para así actuar bajo los lineamientos éticos de su base social dentro de un Estado que también se asuma moderno y trans-complejo.

MANEJO DE LA INFORMACIÓN Y LAS ORGANIZACIONES TRANS-COMPLEJAS

En la era del conocimiento, en la sociedad de la información, la gestión del conocimiento⁴ (*knowledge management*) desde su entidad gestora hasta el componente humano dentro de un entorno compartido, común, llámese organización, comunidad, sociedad, se convierte en el capital intelectual que aporta valor agregado al área a la cual está destinado para la resolución de problemas, la promoción del cambio, el aumento de la competitividad y de la calidad de vida desde la perspectiva social por medio de la administración y uso de la información⁵.

Su esencia es perfectible para cualquier organización indistintamente de su naturaleza, dado que exige un proceso sistemático orientado al cumplimiento de etapas concretas: recolección, transferencia, seguridad, administración de la información; su finalidad es garantizar la calidad en la disponibilidad de la información para la toma de decisiones asertivas y la disminución de los riesgos. Es

⁴ literalmente es la “administración del conocimiento” para obtener ventaja competitiva con respecto a sus similares. Ver ejemplo organizacional en el software “scriba” de propiedad de la empresa Latinoamericana Cognosoft. El conocimiento entonces, es la capacidad de actuar, de producir resultados.

⁵ Ver Business Intelligence, que es la habilidad de transformar los datos en información y la información en conocimiento, para optimizar el proceso de toma de decisiones en la organización. Es recurso integral que permite a través del uso de la tecnología, observar, comprender, predecir, colaborar y decidir los asuntos trascendentes de la organización.

la confluencia efectiva entre capital intelectual, cultura organizacional y tecnología de la información.

Se asocia indisolublemente con la *sociedad de la información*, representa la llamada "*inteligencia competitiva*": la administración del conocimiento, éste, independientemente de la naturaleza organizacional, responde al proceso de identificación, reconocimiento y organización del conocimiento existente; la creación de uno nuevo, de su consecuente apuntalamiento para la resolución de problemas y el aumento inexorable de la productividad misma.

Brooking, A. (1997) expresa que el Capital Intelectual dentro de su compleja trama de activos intangibles, requiere particular atención en los activos centrados en el individuo como lo es su educación y competencias, así como en los activos de infraestructura dirigidos a la filosofía de gestión, cultura organizativa o sistemas de tecnologías de la información. Tal como se planteara en los otrora años treinta por los precursores del tema de las relaciones humanas, donde lo importante son las relaciones y las personas para la productividad, solo que ahora es el hombre un agente que produce, recrea, transforma y administra un producto y un medio diferente: el conocimiento, la información⁶.

Las organizaciones tradicionales, desde la perspectiva moderna, contratan a personas con un conjunto de capacidades personales que les permitan rendir al máximo tanto dentro como fuera de la organización, es decir, que las capacidades y habilidades de las personas son uno de los factores esenciales que permiten el logro del éxito en cualquier organización, pública o privada, por sencilla que sea, solo se debe estar en el lugar y momento indicado, poner en práctica las habilidades para lograr la mezcla perfecta, en función de los objetivos de la organizaciones en general.

Si bien es cierto que las capacidades vista como el cumplimiento de procedimientos, inciden directamente en la producción, también es necesario resaltar que el rendimiento del recurso o talento humano se ve directamente influenciado por la motivación y la promoción al cambio, es decir, si la organización pública o privada proporciona al personal incentivos, estos responderán, si por el contrario no lo hace, se verá reflejado en la apatía del personal para responder frente a las expectativas de la organización, considerando en todo momento que lo im-

⁶ Es necesario resaltar también que con este aporte de Mayo para los años sesenta la comprensión de la conducta del hombre dentro de las organizaciones era fundamental para los procesos productivos; en los años ochenta, los principios sistémicos pasaron a fundamentar los procesos humanos de integración y cambio organizacional, a finales de los años noventa, ya se hablaba de organizaciones inteligentes con aprendizaje continuo de su capital humano, donde cambio es un proceso continuo.

portante del talento es el compromiso, la creatividad, el conocimiento y el manejo de la información.

Las organizaciones trans-complejas son concebidas bajo el marco de la planificación diseñada con inteligencia, caracterizándose por la aparición de un nuevo y emergente factor de producción, “*el conocimiento*”, quitando protagonismo a los que hasta hace poco fueron el centro de la historia: la tierra, el capital y el trabajo. Siendo ahora la “*productividad del trabajo intelectual y de los servicios*” el reto en la carrera por el liderazgo, utilizando este recurso al máximo para garantizar el beneficio para la organización y por ende de todos sus miembros.

Esto es consecuencia de la fuerte presión por los cambios de la sociedad actual, la sociedad global, que exige mantenerse en un nivel óptimo de productividad reflejando la evolución de los esquemas organizacionales, de los sistemas de información: de su aplicación y adaptación a la realidad en todos los ámbitos de la vida humana. El desarrollo de la sociedad de hoy expone nuevos paradigmas que retan la postmodernidad a modelar sistemas susceptibles a ser criticados y sólo aceptados por aquellos que asumen complicados retos.

La globalización de los mercados, la diversidad de las tecnologías de la información (TIC's) y el dismantelamiento total de las jerarquías nacidas a mediados del siglo pasado, son los rasgos fundamentales de una nueva era económica caracterizada principalmente por sus fuentes principales de riqueza: el conocimiento y la comunicación, frente los tradicionales que han sido los recursos naturales y la mano de obra.

Las nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones son una fuente indiscriminada e infinita de ventajas; aumenta la velocidad, seguridad, precisión, el tratamiento de la información, como agente estratégico de la productividad, capacidad de almacenamiento, flexibilidad de la organización y producción en forma de red además de la transmisión de la información. Toda nueva organización que pretenda emprender un negocio de producción, consumo o servicios, debe comprender desde su esencia que el dominio e inversión en este aspecto es trascendente para determinar su subsistencia en la autopista de la competencia.

La función de la organización trans-compleja, la organización de hoy, es poner el conocimiento a trabajar como herramienta, productos y procesos, en el diseño del trabajo como tal, en el conocimiento mismo. Esto es lo que cambia rápidamente porque las certezas de hoy, de mañana y siempre se vuelven insuficientes o simplemente nunca lo fueron: todo está en duda o cambia rápidamente. En la sociedad, en sus organizaciones productivas y competitivas, cualquiera que

tenga un conocimiento tendrá que ponerlo en práctica en beneficio de la organización y su entorno, obligándose a sí misma a adquirir nuevos conocimientos.

Los gerentes trans-complejos consideran importante, la dinámica del conocimiento al considerarla un reto vital: cada organización tiene que construir la direccionalidad del cambio dentro de su estructura interna, lo que significa que cada una tiene que prepararse para abandonar todo lo que hace, por lo que requiere incorporar a la vida diaria la "*auto superación continua*", cada organización tendrá que aprender a explotar su conocimiento, a desarrollarse y plantearse nuevos retos. Cada organización tendrá que aprender a innovar organizadamente como un proceso sistemático que puede ser abandonado para luego comenzar nuevamente.

LA VISIÓN TRANS-MODERNA: VIENDO AL FUTURO

Todo proyecto de carácter productivo que desee surgir en el gran mercado como una nueva organización independientemente de su tamaño, estructura, capital de inversión o influencia socio política, debe gerenciar todos sus recursos y valores éticos-morales (plano humano y gerencial) en función de la comprensión efectiva de su entorno, de las estrategias dinámicas claras para dar valor agregado a sus productos o servicios y promover de forma tangible además de visible, el éxito y bienestar del componente humano que labore en esa nueva organización, la cual desde su génesis, comprende la importancia del factor *cambio-flexibilidad-innovación* para emprender positivamente la carrera de la competencia en la super-autopista del mercado global, bien sea en territorios locales-regionales-nacional o internacional.

Las organizaciones por más pequeñas que sean, nacen por la necesidad de emprender un negocio sustentable y perdurable que nutra al mercado y satisfaga algún tipo de necesidad, pero teniendo como centro, la perspectiva de ser flexible y estar abierta al cambio como proceso trascendente que determina su sostenibilidad en el mercado. El cambio entonces representa la trasmutación del presente al futuro como proceso constante y altamente creativo, demandando del componente humano en su totalidad, un manejo asertivo del conocimiento y la información, claves para el diseño inmediato de estrategias gerenciales representando la base para la toma de decisiones y la resolución de problemas.

El análisis se orienta a factores individuales (la comunicación, la toma de decisiones) también, a factores tecnológicos-técnicos (metas o tareas) que engloban diferentes procesos y procedimientos en la organización, por lo tanto éstas deben adaptarse a los procesos de cambios que existen en la sociedad en

todas sus estructuras, ya sean estas de índole humano y tecnológico, incluso políticos, de allí su verdadero dinamismo.

La naturaleza y conceptualización de las nuevas organizaciones trans-complejas permite inferir sobre el futuro, todo lo relacionado a la significación, trascendencia e importancia que tienen para la sociedad de hoy el desarrollo de entidades organizacionales activas, que se convierten en paradigmas que construyen sistemas de vida que mejoren y garanticen un nivel óptimo basado en el conocimiento adquirido a través del aprendizaje organizacional.

Cada proceso debe considerar indicadores de dirección y de desempeño de contenido tanto financiero como no financiero a fin de que el proceso de desarrollo productivo dentro de la organización se pueda establecer de manera equilibrada utilizando todos los recursos disponibles y obtener las metas propuestas.

Las organizaciones pueden ser trans-complejas tanto en su esquema organizativo, estrategias, planes, métodos como en los miembros y las capacidades de estos; floreciendo el liderazgo que se presenta como una facultad para llevar a la organización hacia el éxito a través de la toma de decisiones pertinentes y eficaces a cada situación que se pueda presentar dentro de ella, transformando los conflictos en nuevas oportunidades.

Este liderazgo es un elemento clave que interviene en el sistema funcional de la organización transcompleja, especialmente aquella que está naciendo o tiene poco tiempo en el mercado, siempre y cuando su concepción se realice de forma positiva estableciendo parámetros claros y factibles que impliquen el respeto a los demás y el incentivo para que las decisiones que se tomen favorezca a la mayoría.

Las organizaciones trans-complejas se sitúan en un plano que exige el análisis cuidadoso de los factores filosóficos y epistemológicos de su esencia, referido al origen y la razón de ser de las organizaciones como tal, así como la trascendencia y conceptualización que se ha hecho en función de su contexto histórico particular, del factor teórico y metodológico referido a los procesos, métodos llevados a cabo por ésta, el factor tecnológico referido a los instrumentos y medios utilizados para la implementación de las estrategias, así como el factor bio-ético para comprender la vida en las organizaciones desde la compleja dimensión humana vinculada a la tecnología, el conocimiento y la información.

Los gerentes del futuro deben enfocarse en su quehacer rutinario a lo planteado por *pacto global* de la Organización de las Naciones Unidas en el Foro

Económico Mundial (VV.AA, 2001: El Otro Davos: Globalización de Resistencias y de Luchas), donde por libre adhesión las organizaciones a nivel mundial y toda la sociedad civil en general deben desarrollar los *diez principios* para la transparencia de su accionar. Estos principios se enfocan en los derechos humanos (apoyar y respetar la protección de los derechos humanos; no ser cómplices de abusos de estos derechos); ámbito laboral (apoyar los principios de la libertad de asociación sindical, el derecho a la negociación colectiva; eliminar el trabajo forzoso y obligatorio; abolir cualquier forma de trabajo infantil; eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación); medio ambiente (apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales; promover mayor responsabilidad medioambiental; alentar el desarrollo, la difusión de tecnologías que valoren, protejan y respeten el medio ambiente) y; la anticorrupción (las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y criminalidad).

En la sociedad de hoy, todos los procesos históricos y contemporáneos involucrados con su desarrollo son indivisibles y están ligados a la idea del *homo faber*: “el hombre que hace”⁷. El ser social venezolano de hoy lo enfoca como característica unánime de su subsistencia; su dimensión productiva materialista como visión unidireccional en cuanto al dinero, niega consciente e inconscientemente su convergencia con el *homo sapiens*: “el hombre que sabe”.

Desde la perspectiva antropológica se percibe la preponderancia en el *homo faber* como el mundo del trabajo, conocido en la sociedad de hoy como trabajo tradicional, donde éste es el fin; mientras que el *homo sapiens*, el trabajo es solo un medio que permite recrear la realidad en una sociedad contradictoriamente materialista, generando una reflexión permanente entre el aquí y el ahora, sobre el ser y el hacer.

Indiscutiblemente, se necesita que cada vez sea más convergente el *homo faber* con el *homo sapiens*. En la sociedad del conocimiento se requiere y exige agentes sociales para la creación de conocimiento, los cuales están direccionalmente comprometidos con la productividad y competitividad de las organizaciones plurales y pluriculturales, donde se enaltezca el capital intelectual. Siendo así, las organizaciones trans-complejas son los gestores de este capital, que va más allá de la productividad misma y promueven un producto socializado en el valor del conocimiento con actitud socio productiva, por lo que el puente entre ambos *homo* es el conocimiento como valor social.

⁷ Hannah Arendt (2005) indica que el *Homo Faber* enfatiza la capacidad humana de controlar su entorno con el uso de las herramientas, las cuales son creadas por el ser social a través de su inteligencia, de su capacidad para producir conocimiento.

Es el capital, el conocimiento intelectual cuestionado contradictoriamente en tiempos del *socialismo del siglo XXI* que promueve un *hombre nuevo*, aún difuso, es la información intangible que a criterio de autores como Brooking es mutable en el ámbito social, empresarial y académico. Es intransferible e individual y está a buen servicio de la organización, más no es de su propiedad: no se asocia con ideologías, ni promueve las incondicionalidades. De esta forma adquiere particular importancia lo sostenido por Arbonés (2001): la gestión del conocimiento es un movimiento que impulsa el cambio de los directivos de las organizaciones, quienes son observadores y parte del proceso.

La conformación de este puente se caracteriza por la creación y resguardo de las “comunidades de aprendizaje”, que pueden ser entendidas como grupos de trabajo creados en el seno de la organización para aportar y renovar constantemente las ideas, el conocimiento; son los responsables de mantener vivo el espíritu de la organización haciendo competitiva su razón de ser en la sociedad: son los operantes exclusivos del “Benchmarking”.

CONCLUSIONES

En este contexto se puede concluir que lo trans-complejo a la luz de estas líneas representa “*La confluencia de los postulados de las teorías de la complejidad y la transdisciplinariedad*” concibiendo el “*enfoque integrador trans-complejo*”; aseguran entonces, que este paradigma “(...) tiene por finalidad la comprensión del mundo presente desde el imperativo de la unidad del conocimiento. Su interés es la dinámica de la acción y se apoya en la existencia y percepción de distintos niveles de realidad, en la aparición de nuevas lógicas y en la emergencia de la complejidad”.

Lo anterior, adquiere sentido los aportes de Lanz (*Organizaciones Trans-complejas*. 2001) en relación a todo este contenido porque en definitiva las organizaciones modernas sean públicas, privadas, familiares, grandes, pequeñas, entre otras, están sufriendo cambios y se están reformulando, todos ellos asociados al contexto y al momento histórico donde se están desarrollando las organizaciones, lo cual debe ser interpretado como una transfiguración que emerge del fenómeno cultural posmoderno, buscando nuevas formas de racionalidades emergentes, rompiendo con todas las prácticas tradicionales dentro de las organizaciones.

Se puede sostener entonces que se está en una nueva cosmovisión organizacional que da apertura a la pluralidad de lo cotidiano, a lo creativo, lo intuitivo, ético, crítico, racional-irracional, al empirismo, a lo autosustentable y

multidimensional, a lo tecnológico, la objetividad-subjetividad, a lo incierto, en donde el hombre es un ser inacabado, imperfecto, constructor del conocimiento y de su realidad, reflejando esto inevitablemente en las organizaciones trans-complejas que deben estar preparadas para resolver problemas transcendentales, transnacionales, planetarios, los cuales deben ser abordados de manera transdisciplinaria.

Las organizaciones deben revisar este enfoque donde lo humano toma preponderancia y las herramientas tecnológicas de alcance global, propician un funcionamiento integrador de lo social y de lo organizacional, para brindar un servicio idóneo, ajustado a las nuevas realidades, que no se nutren únicamente del conocimiento sino que en base a esto, son capaces de generar una acertada toma de decisiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbonés Ortiz, Angel (2001), *Cómo evitar la miopía en la gestión del conocimiento*, Díaz de Santos, Barcelona.
- Arendt, H. (2005). *La Condición Humana*. Paidós Ibérica. Barcelona: España.
- Brooking, A. (1997). *El Capital Intelectual: el principal activo de las empresas del Tercer Milenio*. Paidós Ibérica. Barcelona: España.
- Hall, R (1983). *Organizaciones: estructura y proceso*. Prentice Hall. Ciudad de México.
- Lanz, R. (2001). *Organizaciones Transcomplejas*. Imposmo, Caracas.
- Lanz, R. (2001). Diez tesis sobre cultura organizacional transcompleja. En R. Lanz (comp.) *Organizaciones Transcomplejas* (pp. 161-173). Caracas: IMPOSMO-CONICIT.
- Molida de, A. (2008), "*Organizaciones Transcomplejas*", <http://andrademolinajohn.blogspot.com/2008/04/organizaciones-transcomplejas.html>. UNEFA: San Juan de los Morros (Consulta: 8-11-2012).
- VV.AA. (2001): *El Davos: Globalización de resistencias y de luchas*. Popular: Madrid, España.