

**IMAGINARIOS SOCIALES DE LAS ORGANIZACIONES SOBRE EL  
DESARROLLO HUMANO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA COMPLEJIDAD**

**LUZ MARINA CORDOBA PINZON**

**MAESTRÍA EN DIRECCION Y GERENCIA DE EMPRESAS  
COLEGIO MAYOR NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO  
BOGOTÁ  
2012**

**IMAGINARIOS SOCIALES DE LAS ORGANIZACIONES SOBRE EL  
DESARROLLO HUMANO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA COMPLEJIDAD**

**LUZ MARINA CORDOBA PINZON**

**Informe de investigación presentado como  
Requisito parcial para optar el título de Magíster  
en Dirección y Gerencia de Empresas**

**Tutor:  
Carlos Eduardo Maldonado**

**MAESTRÍA EN DIRECCION Y GERENCIA DE EMPRESAS  
COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO  
BOGOTÁ  
2012**

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios que siempre está a mi lado, por la posibilidad de alcanzar uno de mis sueños, al vivir esta experiencia que me aportó como profesional y como ser humano grandes satisfacciones pese a las dificultades.

A mi familia que con su apoyo incondicional, me acompañó en este camino de logros y dificultades y supo comprender mis ausencias.

A mis profesores de la maestría porque mediante sus aportes y conocimientos, me permitieron ampliar y explorar nuevas alternativas de conocimiento y diversos enfoques que motivaron, siendo la fuente de inspiración para realizar la selección del tema

Al profesor Carlos Maldonado, por su ayuda y acompañamiento, y en especial a la profesora Felisa Barreto, debido a que con su conocimiento y amplia experiencia me permitió entender paradigmas de investigación y métodos de exploración conceptual que me ayudaron

A la profesora y hermana Felisa Barreto, que con su de conocimiento y experiencia me ofreció todo su amor y apoyo.

A mis compañeros de Maestría Mario Vega y Miguel Angel Pulido, que con su amistad y aportes hicieron que fuera una hermosa experiencia de aprendizaje.

## TABLA DE CONTENIDO

	pág.
RESUMEN .....	8
INTRODUCCIÓN .....	11
OBJETIVOS .....	13
Objetivo General .....	13
Objetivos Especificos.....	13
JUSTIFICACIÓN .....	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	16
1.1 En cuanto al alcance.....	17
1.2 Especificación del problema de investigación.....	19
1.3 Preguntas de investigación.....	20
1.4 Antecedentes.....	20
1.4.1 Fundamentos .....	20
2. ESTADO DEL ARTE .....	30
2.1 Los imaginarios existentes en el desarrollo humano social en perspectiva de la complejidad.....	30
2.1.1 ¿Que son los imaginarios?.....	30
3. DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL .....	36
3.1 Conceptualización.....	36
4. LAS ORGANIZACIONES Y LA COMPLEJIDAD .....	39
4.1 Conceptualización.....	39
5. MARCO TEORICO.....	41
5.1 Desarrollo Humano y Social .....	41
5.1.1 Énfasis en una visión humanista.....	42
5.1.1.1 El cambio del concepto de poder o control.....	44
5.1.1.2 La búsqueda del cambio.....	46
5.1.1.3 Artificios de las organizaciones.....	46
5.1.1.4 La organización egocéntrica.....	47
5.1.1.5 La organización y la administración.....	47
5.1.1.6 Nuevo paradigma de la organización .....	51
6. LA COMPLEJIDAD .....	53
5.1 Conceptualización.....	53

7. METODOLOGÍA.....	57
7.1 Tipo de Investigación.....	57
7.2 Población.....	58
7.2.1 Muestra.....	59
7.2.1.1 Los criterios utilizados para escoger la muestra fueron.....	59
7.2.2 Instrumentos.....	60
7.2.2.1 Los focos grupales.....	60
7.2.2.2 Estudios de caso.....	60
8. PROCEDIMIENTO.....	61
8.1 Etapa preliminar.....	61
8.2 Etapa de recolección de la información.....	61
8.3 Etapa de análisis de contenido.....	62
8.4 Fase de descubrimiento.....	63
8.5 Fase de codificación.....	63
8.6 Fase de revitalización de datos.....	63
8.7 Procedimiento y validez de la información.....	63
9. CONCLUSIONES.....	65
9.1 El concepto de Imaginario.....	65
9.1.1 Imaginario de la organización.....	66
9.1.1.1 Conceptos de los participantes en la investigación.....	66
9.1.1.2 Comparación entre los imaginarios de las organizaciones tradicionales y las organizaciones complejas.....	68
9.2 Las practicas del Desarrollo Humano en las organizaciones.....	69
9.3 Las Organizaciones y el Desarrollo social.....	72
10. RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81

## LISTA DE ANEXOS

	pág.
A. Formato de preguntas para los grupos focales.....	84
B. Línea del tiempo Administración en las Organizaciones .....	91
C. Mapa Conceptual de fase de estructura .....	92
D. Matriz de consolidación de Preguntas y respuestas.....	93
E. Matriz de Manfred y Chanlat.....	94

## GLOSARIO

Caos: Estado de confusión y desorden en que se hallaba la materia hasta el momento de la creación del cosmos. Confusión, desorden.

Complejidad: Conjunto de características de lo que está formado por muchos elementos: Dificultad, calidad de difícil o complicado: **la complejidad de un ejercicio.**

Desarrollo: m. Crecimiento o mejora de un aspecto físico, intelectual o moral: **su desarrollo emocional es deficiente.** Explicación y ampliación de una teoría o idea: **aburrió al auditorio con el desarrollo de su teoría.** Realización de una idea, proyecto, etc., **no tenía financiación para el desarrollo de su proyecto.** Progreso de una comunidad humana: **el desarrollo económico suele imponer una nueva cultura.**

Imaginario, ria: Adj. Que solo tiene existencia en la imaginación.

Complejidad: Conjunto de características de lo que está formado por muchos elementos: Dificultad, calidad de difícil o complicado: **la complejidad de un ejercicio**

## **RESUMEN**

Este trabajo investigativo surge a partir de la indagación que primero se realizó con los coordinadores, gerentes y directores de 16 organizaciones empresariales de Bogotá, para determinar los imaginarios que se tienen en torno a las organizaciones y su desarrollo humano y social desde el punto de vista de la teoría de la complejidad. A partir de esta indagación en los grupos focales se plantean unos conceptos propuestos desde la experiencia y la construcción cultural que posee cada uno de los integrantes.

El trabajo tiene los siguientes apartes: en la primera parte en el marco teórico se profundiza en torno a la organización desde las representaciones sociales, el papel de los imaginarios, el proceso del desarrollo humano y social, desde el marco de la complejidad y concluye con la ilustración de los resultados matriciales, que nos permiten observar cómo son percibidas las diferentes dimensiones del ser humano y su desarrollo social en las organizaciones con elementos constitutivos de la teoría de la complejidad.

### **Palabras Claves**

Imaginarios, Imaginarios sociales, organizaciones, Desarrollo humano, Complejidad, caos, incertidumbre, Desarrollo social.

### **ABSTRACT**

Present research work comes from a first inquiry conducted with coordinators, managers and directors of 16 business organizations in Bogota in order to determine the imaginary they have about organizations and their human and social development from the point of view of complexity theory. From this inquiry in the focus groups raised concepts proposed from experience and cultural construction that has each of the members.

The work has the following excerpts: In the first part the theoretical framework deepens around the organization from the social representations, the role of the imaginary, the process of social and human development , from the context of the complexity and concludes with illustration of the results matrix, allowing us to observe how the different dimensions of human being and social development in organizations with elements of the theory of complexity are perceived.

### **Keywords**

Imaginaries, Social Imaginaries, organizations, Human Development, Complexity, chaos, uncertainty, social development.

### **FUENTES BÁSICAS:**

Para la realización de esta investigación se toman varias fuentes: la experiencia que ha sido sistematizada, el conocimiento acumulado como docente investigadora Organizacional en que la autora ha participado o ha orientado.

### **METODOLOGÍA:**

Esta investigación se ubica dentro del marco referencial de la investigación acción- participación; de corte cualitativo, utiliza los imaginarios de los trabajadores para resignificar los conceptos de organización y desarrollo humano. Se utilizó la técnica de grupos focales con entrevista de pregunta abierta, y observación participativa.

*El “efecto mariposa”:*

*Una mariposa que bate sus alas en Australia puede, por una serie de causas y efectos puestos en movimiento, provocar un tornado en Buenos Aires.*

*(Edgar Morín Epistemología de la complejidad)*



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, titulado: Imaginarios de la organizaciones y desarrollo humano y social desde la perspectiva de la complejidad, desde el ejercicio de la gerencia se origina de la inquietud que como docente investigador, he venido desarrollando hace ya varios años, alrededor del tema de los procesos de construcción de los imaginarios de las organizaciones y el desarrollo humano y social en los individuos.

En las teorías organizacionales que históricamente han trabajado el concepto de humanismo este se inicia a partir de las teorías clásicas de Taylor, Fayol y Babbage, pasando por la teoría humanista de Mayo, sistémica de Bertalanfly y de contingencias, desde varios enfoques, que han sido útiles para el ámbito organizacional de cada época, pero es necesario que se reconozca que uno de los grandes retos es el de aumentar las dimensiones del desarrollo humano desde que el individuo se inserta a su campo laboral hasta que logra terminar su periodo productivo.

Los procesos de construcción de la organización y la forma como trabajadores acceden a la actividad laboral no escapan de esta mirada, se reconoce que la formación académica es el primer nivel como algo prioritario para la inserción laboral, y desde las perspectivas de inclusión y diversidad como elemento transversal del individuo. Se evidencia un rompimiento en las prácticas académica con las laborales que se utilizan para la transformación de bienes o servicios, en el nivel operativo, y las utilizadas en los mandos medios y altos; así como también la organización no contempla desde sus objetivos la articulación de estas dimensiones humanas desde su componente manual de convivencia o en los objetivos organizacionales.

El Desarrollo Humano es un derecho y una condición esencial de ciudadano. Sin este desarrollo integral, los trabajadores y en general todas las personas que pertenecen a una organización quedan en condición de exclusión social, lo cual significa que no pueden acceder a los bienes simbólicos de la cultura. Los trabajadores desde el deber ser no tienen las mismas posibilidades para ese acceso a la mejora en la calidad de vida en algunas ocasiones hace más difícil ese tránsito entre un escala social y otra. En palabras de Jesús Martín Barbero (2003) “El mundo de la comunicación sigue aún hegemonizado por concepciones instrumentales”, dado que en algunos casos la organización encamina sus acciones con otras perspectivas (Economicista) y pierde de vista su esencia como motor del desarrollo humano y social.

Esta investigación tuvo como propósito conocer de que manera los trabajadores conciben a la organización, de qué manera han vivido el desarrollo humano en sus organizaciones y como sujeto de derecho, como este factor ha incidido en su calidad de vida, desde a mirada de la complejidad. Esta propuesta surgió a partir de la profundización de los marcos referenciales existentes en torno a cómo el individuo construye su desarrollo humano, en el proceso laboral con su organización, así como también como las interrelaciones con los otros sujetos, como componentes determinantes para generar individuos que construyen nuevas alternativas y que le facilitan los imaginarios que los individuos tienen sobre la manera como los individuos construyen el proceso humano y social.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Identificar los imaginarios que los individuos tienen de las organizaciones y su impacto en el desarrollo humano, social y cultural, con perspectiva en la complejidad.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar los imaginarios del concepto de organización
- Conocer cuáles son las prácticas que genera el desarrollo humano en las organizaciones desde la perspectiva de la complejidad.
- Establecer los elementos que se aplican en las organizaciones para lograr desarrollo humano desde la perspectiva de la complejidad
- Identificar cuáles son los elementos que se utilizan para desarrollar las dimensiones del ser humano en las organizaciones.
- Determinar los factores que potencializan las dimensiones del ser humano en las organizaciones.
- Reconocer cómo el desarrollo humano de las organizaciones contribuye a satisfacer las necesidades sociales de los individuos.
- Registrar el imaginario de organización compleja
- Describir que elementos de complejidad existen en la organizaciones

## JUSTIFICACIÓN

Durante el transcurso académico en la Maestría en Dirección y Gerencia de Empresas, en la línea de Investigación, se constató la importancia que tiene la articulación de las teorías organizacionales, con los factores de desarrollo humano y social. De igual manera, se comprendió que es necesario que los empresarios empiecen a escribir sobre su práctica organizacional ya que de esa manera se comprende mejor lo que se esté haciendo. Es así como el desarrollo de este ejercicio investigativo intenta develar el sentido que atribuyen los trabajadores de diferentes cargos al proceso de consolidación organizacional, específicamente en lo concerniente a los procesos de desarrollo humano desde la complejidad.

En este trabajo se abordó la problemática de la articulación de la organización con los procesos de desarrollo humano y social, construcción que se realiza desde todas las áreas de la organización. Para ello se trabajó con los imaginarios de los individuos de diferentes niveles jerárquicos, y más específicamente desde el punto de vista los trabajadores.

Estudios de investigación con este propósito representan un aporte a la labor en las organizaciones, con el fin de convertirlas en más humanas y más sociales, como medio de formación, para generar herramientas de comprensión y de aplicación que permitan acercar a los trabajadores de una manera agradable al mundo de las organizaciones.

El desarrollo del individuo en la organización se convierte a menudo en un discurso de contenidos teóricos que casi nada tienen que ver con el uso habitual en las prácticas laborales, se hace como si fuera obligatorio. En consecuencia, el desarrollo de los trabajadores se orienta al fin lineal, con frecuencia efímero, de un conjunto de conceptos de obligatoriedad legal, y al desconocimiento de saberes de dimensiones humanas cuyo fin es el desarrollo social el reconocimiento de diversas

formas en que el individuo puede lograr su máxima potencialidad hacia la sociedad.

El desarrollo humano y social, no es solo un problema de tipo organizacional, sino también epistémico, ideológico y político., Entrando en el siglo XXI todavía nos encontramos con que cerca del 50% de los trabajadores de las organizaciones en América Latina (¡la mitad de los trabajadores!) (PNUD, 2003) no tienen acceso a poder desarrollarse de manera integral y por ende socialmente, se encuentran limitados a tener mejor calidad de vida, para ellos y para su familia, situación que genera una problemática.

Por el otro –el epistémico y organizacional- los trabajadores se encierran en la discusión laberíntica de los métodos tradicionales de la producción la producción es vista de manera repetitiva y mecanicista. ¿Qué debo cumplir primero las ordenes o la innovación?, ¿qué opción es mejor obedecer o crear? Esta discusión entre los métodos lineales y los innovadores oculta un hecho más grave: el estancamiento del individuo en las organizaciones. Pareciera que en el mundo ésta dualidad se convirtiera de manera difusa en una sola “hago lo que me ordenan”.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad es claro que existe interés en conocer los imaginarios humanos y sociales que giran alrededor del concepto de organización, sin embargo, también es evidente que toda la literatura sobre el tema se origina en las teorías de la administración, su predominancia es el concepto de eficiencia.

Parece ser, entonces, que una concepción de racionalidad organizacional – cómo se entiende actualmente en la mayoría de los casos- no es suficiente para, por un lado, entender y explicar los imaginarios humanos al de las organizaciones, y, por otro lado, conciliar la necesidad de establecer una sociedad más justa y unos intereses organizacionales coherentes al desarrollo social.

Las organizaciones parecen estar concibiendo al individuo de manera fraccionada específicamente a la economicidad olvidando sus dimensiones humanas y sociales que permitan tener un desarrollo social sustentable en el tiempo. En algunos casos parece ser que la perspectiva bajo la cual se adoptan estas posiciones son meramente cuantitativas (indicadores, medidores, resultados, entre otras) y cortoplacistas, (es decir los resultados deben obtenerse en el menor tiempo posible), estos elementos impiden que el impacto del ser humano sea integral dejando de lado el desarrollo social y cultural.

En este sentido, el aporte que pretende ofrecer este proyecto de investigación está orientado a la construcción y fundamentación teórica de una concepción de los imaginarios de los sujetos que hacen parte de la organización, contruidos a partir de la identificación de los factores que intervienen en los constructos socio-humanísticos, en el marco de la complejidad.

Frente a esta perspectiva esta investigación plantea el siguiente problema:

## 1.1 En cuanto al alcance

Para objetivo práctico y, teniendo en cuenta distintas limitaciones como tiempo y costos, es importante delimitar el proyecto propuesto tanto como sea posible. Con respecto al alcance es necesario estipular que el trabajo que se propone hace relación exclusivamente con las diferentes visiones o concepciones de los imaginarios desde la perspectiva de los actores de las organizaciones (trabajadores, empleadores), y comprender como se percibe el concepto de la organización y la complejidad y su impacto en el desarrollo humano, social, cultural, político y económico y aquellas que se puedan desprender de las conclusiones de este trabajo.

En este sentido, es claro que aunque algunos temas catalogados con el “nombre” cultura organizacional- puedan llegar a tener alguna relación tangencial con lo que se propone en este proyecto, no es del interés de la investigadora ahondar en los elementos temas diferentes a la Desarrollo Humano, cultural y Social en lo referente a la complejidad.

De otra parte, es importante tener claro que debido a restricciones de recursos y tiempo el trabajo de campo, y por consiguiente, el análisis en la práctica de los hallazgos dentro de la investigación se realizará con focos grupales y entrevistas de organizaciones ubicadas en la ciudad de Bogotá.

Como parte de la metodología exige la implementación de un trabajo de campo, se ha determinado realizar las indagaciones con grupos focales de 16 organizaciones, donde sean identificadas como organizaciones pequeñas, medianas y grandes, pues es parte del supuesto que sólo este tipo de organizaciones tienen los recursos para diseñar y proponer prácticas de desarrollo humano, social y cultural con perspectiva compleja, que representan alto impacto en sus grupos de interés.

Por tal razón, es claro que la justificación para la presentación de esta propuesta de investigación se fundamenta en la necesidad de entender de manera más amplia y profunda los imaginarios sociales y la práctica organizacional en lo concerniente a la complejidad.

También es válida la identificación de herramientas de análisis como la concientización, socialización y posterior transmisión de conocimiento que en definitiva pudiera llegar a mejorar el impacto en el desarrollo humano, y social de las organizaciones en la complejidad.

Entender el desarrollo humano y social como una derivación de estrategias corporativas enfocadas a la maximización de la utilidades que como resultado genera compensación salarial y decisiones administrativas que buscan obtener una mayor ganancia con sus actividades económicas, puede caer en la predominancia de las prácticas organizacionales, sustentadas en ideologías de control que ocultan sus propósitos lucrativos simplemente, contrario a lo que se esperaría cuando se habla de mejorar las condiciones de vida y trabajo, así como el impacto de las actividades empresariales en los diferentes colaboradores.

Por tal motivo, se considera importante encontrar una visión alternativa inherente al entorno complejo, que permita buscar un cambio importante, viendo el desarrollo humano, social, desde una posición holística que permita en conjunto resolver uno de los problemas esenciales de nuestra sociedad, la necesidad de integrar desarrollo humano, social de la población, mediante la actividad empresarial.

Es así como se plantea la alternativa de estructurar una visión de organización humana, social y cultural desde la perspectiva de la complejidad a partir de la identificación de los imaginarios de individuos, buscando factores que se encuentran inmersos en el desarrollo integral del sujeto social.

Para tal fin se determina los elementos de desarrollo humano que se encuentran en las organizaciones y en su impacto social con miras a la complejidad con el apoyo de teorías como: Imaginarios Canglini, Desarrollo Humano (Piaget, Vigosky, Delvis, Delgado,) “Los Orígenes De La Ciencia De La Complejidad, (Maldonado Carlos).

Ahora bien, es importante tener en cuenta que el proyecto propuesto no puede ser exhaustivo en lo general, es decir, debe tener unas limitaciones claras en cuanto al alcance que se pretende lograr y los fundamentos utilizados.

## **1.2 Especificación del problema de investigación**

Teniendo en cuenta el énfasis del proyecto, es necesario observar cuales son los imaginarios de las personas, que factores se utilizan sobre el desarrollo humano y social, y a la vez que éstos tienen su incidencia sobre las organizaciones y su entorno. En este sentido, se hace necesario –para la administración- insertar en el campo del conocimiento el concepto de la Complejidad

Pensar en una sociedad donde las organizaciones no tienen en cuenta los efectos de imaginarios que poseen los individuos, no tiene sentido. Sin embargo, tampoco es entendible considerar los efectos de los métodos racionales, economicista y lineales que en algunos casos pueden estar ocasionando la ruptura entre el sentido de lo humano y social, lo que implica el hecho de que puedan manipular o controlar bajo ciertas condiciones y parámetros dinámicos.

La idea principal detrás de este proyecto, es la de mostrar los significados imaginarios que poseen los individuos de las organizaciones en contraste con las prácticas organizacionales (realidad) enfocado en la nueva perspectiva de la complejidad.

### 1.3 Preguntas de investigación

Concretamente se pretenden responder las siguientes preguntas:

- ¿Qué imaginarios tiene de la organización?
- ¿De las prácticas que se llevan a cabo en la organización, cuáles propenden hacia el Desarrollo Humano?
- ¿Qué elementos considera usted que existen en las organizaciones para el desarrollar las dimensiones del ser humano?
- ¿Cuáles son los factores que potencializan las dimensiones del ser humano en la organización?
- ¿Considera usted que el desarrollo humano generado en la organización, contribuye a satisfacer las necesidades sociales del individuo?
- ¿Cómo es una organización compleja?
- ¿Qué elementos de complejidad considera usted que existen en las organizaciones?

Es evidente, que estas preguntas de investigación tienen una marcado interés de los autores hacia los problemas humanos y sociales, así como de un sentido crítico sobre la realidad de la organización actual.

### 1.4 Antecedentes

#### 1.4.1 Fundamentos

Con respecto a los fundamentos en los cuales se edifica este proyecto, es importante indicar que se utiliza la Teoría de la Complejidad como nuevo paradigma

de análisis, del cual se espera se desprenda una nueva visión o concepción del desarrollo humano de la Organización. La problemática del desarrollo organizacional está profundamente enraizada con la del desarrollo humano y por esta vía con la del desarrollo social, la búsqueda de una elevación en la calidad de vida de las personas a través del esfuerzo colectivo e individual como medio eficaz para desarrollar el potencial humano se torna en causa común. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

“El desarrollo humano es la finalidad del desarrollo social, condición, del desarrollo organizacional como una estrategia”, (Delgado, 2005). “La complejidad cómo una cambio de paradigma” (Maldonado, 2012), sin embargo, ni la concepción de Desarrollo ni la complejidad ha sido la misma a lo largo del tiempo. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005) En relación con lo anterior, vemos como a partir de los años 80, se asiste a un cambio en el enfoque inicial del desarrollo social, centrado solo en macroindicadores económicos, tanto como ingreso per cápita, volumen de exportapaso a una concepciones, porcentaje de industria pesada, Producto Interno Bruto PIB, entre otros. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

Para dar paso a una concepción de “desarrollo a escala humana”, donde el desarrollo social exige verse en términos de Desarrollo Humano y no simplemente del crecimiento económico. (Manfred Max- Neef, 1990, 1991, 1992,1993) (Delgado S. A y Sandoval C, 2005). Dicha transformación surge como resultado de diferentes tipos de crisis que el mundo moderno, fue acumulando de manera progresiva en los diversos campos del pensar y del hacer social y cultural. Resulta pertinente en este punto evocar, los planteamientos de (Gramsci, A.) acerca del concepto de crisis, él la definía como aquel interregno en el cuál: “Algo que está muriendo no ha terminado de fenecer y algo que está naciendo no ha terminado de nacer (...)”. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

En otras palabras es un momento de transición caracterizado por el agotamiento de lo existente y la insuficiencia de lo nuevo. Esta crisis se sitúa para

su formulación en cuatro distintos pero interrelacionados órdenes. El económico, el socio-cultural, el político y el económico. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005) En lo económico, un fenómeno de globalización acompañado de un proceso de transnacionalización, el proceso de los modelos a gran escala, el auge del capital financiero con su poder de concentración, la crisis del estado de bienestar y el impacto de los permanentes cambios tecnológicos en los patrones de la producción y el consumo; seguido todo esto, por una creciente y masiva pauperización de amplios sectores de la población que los ha llevado al extremo de la pobreza crítica. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

En lo social y cultural la paradoja entre fragmentación de las identidades grupales, locales, regionales y nacionales y el fenómeno de un extendido fenómeno de “Aldeanización Global” por la incidencia de las telecomunicaciones y los medios masivos. Lo que ha significado la construcción de núcleos de aglutinamiento que segmentan y transnacionalizan simultáneamente, como es el caso de los indigenistas, negritudes, entre otros. Los fenómenos de violencia, ligados tanto a la tolerancia como a la exclusión de tipo político como a la delincuencia común y del narcotráfico. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

Los masivos y anárquicos procesos de migración del campo a las ciudades que se han traducido en un rompimiento de los pobladores, con sus raíces culturales y el surgimiento de fenómenos de anonimatos productores de aquello que ( Riesman D, Glazer N y Revel Denney 1981), ha denominado gráficamente como “muchedumbres solitarias “ Colombia por ejemplo ha pasado en el transcurso de tres décadas de un 70% de población Rural a un 30%. El 40% que migran, la mayor parte se concentra en las áreas marginales de las tres grandes ciudades: (Bogotá, Cali y Medellín). (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

En lo político: el descrédito creciente tanto de las instituciones que representan al Estado como de las agrupaciones políticas tradicionales, entre otras razones, por su ineficacia y su reiterada ausencia de ética y transparencia, lo que

ha conducido paulatinamente a una crisis de legitimidad y aun problema de gobernabilidad. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

A lo anterior eso se une: a) El peso muchas veces adverso de la élites del poder financiero nacional e internacional sobre la vida política de todos los países, que ha llevado a que todos los estados nacionales vean con frecuencia subordinadas sus intereses de aquellas; b) La internacionalización y globalización de las decisiones políticas; c).La falta de control real de la ciudadanía sobre la burocracia pública; d) La configuración de un universo político carente de ética; e) La tecnificación del control de la vida social ; f) La ausencia de canales eficaces para la solución no violenta de los conflictos, g) La falta de una cultura democrática que sirva a una sociedad civil; h). La fragilidad de los sistemas políticos existentes. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

En lo científico: la insuficiencia teórica, metodológica y tecnológica para comprender, explicar y satisfacer las necesidades planteadas a la existencia humana; esto ha llevado a la ruptura de las fronteras disciplinares, a la reconstitución y reformulación de los objetos de estudio a la claudicación de las ortodoxias conceptuales y metodológicas a la reivindicación de otras formas del saber y conocer, por fuera del subjetivismo y el experimentalismo; en fin a un reordenamiento profundo del hacer científico y sus finalidades en las que poco a poco se abre paso lo que (Guba, 1990) ha llamado Paradigma dialógico. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

“Los profundos cambios en la humanidad han sido denominados postmodernidad” por (Lyotard, 1987) y (Vattimo, 1990 a), entre otros; Metamorfosis de la cultura moderna, por (Subitans, 1991); Cultura del Capitalismo tardío por (Jameson, 1994); La era del vacío por (Lipovestky, 1990); La agonía de la cultura Burguesa por (Cawdell, 1985); La cuarta Ola por Toffler, 1992 y Modernidad tardía por Hammond, 1993.

Las características de este momento de la humanidad tan adjetivado, además de las ya señaladas tienen que ver con la hibridación cultural, la ultraindividualización a través de la diversión del consumo, la transnacionalización el imperio de la información y el conocimiento, el desplazamiento de la cultura del libro por la de la imagen y finalmente por las señales particulares por las que señalaran (Calvino, 1989): Levedad, rapidez, exactitud, visibilidad. Multiplicidad... (Delgado S. A y Sandoval C, 2005). Hasta hace relativamente poco las conceptualizaciones predominantes del desarrollo humano estuvieron ancladas en casi todas las disciplinas ocupadas del tema, a un modelo de tipo: Individualista, lineal, homocrónico, sumativo, mecanicista, unidisciplinario y atomista: (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

a). El individualismo: Las prácticas pedagógicas y las propuestas de carácter curricular han hablado de un individuo: aislado, abstraído, tanto de sus relaciones sociales como del medio cultural y de la época a la que pertenece. Coherente con ello, diseñaron escalas de desarrollo y planes educativos curriculares de tipo universal que desconocían las particularidades individuales, grupales locales, regionales y nacionales; determinadas por el entorno cultural, social derivado de aquellas. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

b). La linealidad: Se mira el desarrollo tan sólo en la perspectiva de la cantidad, asumiendo que éste es homogéneo, y progresivo. Dicha concepción excluye o relega a un segundo plano los cambios de naturaleza cualitativa, que son<sup>1</sup> los responsables de una relativa discontinuidad en el curso del desarrollo humano. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

c). La Homocromía: Supone que el desarrollo humano obedece aun solo ritmo y aún único proceso, esto desconoce la diversidad y complejidad real de los procesos de desarrollo, que se evidencian en temporalidades distintas par cada uno de los aspectos que abarca, lo que a su turno se traduce en ritmos diferentes de progreso. (Delgado, 2005)

En relación con lo anterior no puede “medirse de igual manera el proceso moral que el desarrollo físico, o el proceso de desarrollo intelectual y el proceso de desarrollo afectivo-emocional. Lo anterior sin embargo, no es sinónimo de una total autonomía de cada una de las esferas del desarrollo, pues de hecho, existe un conjunto de interdependencias que facilitan u obstaculizan el desarrollo humano en su conjunto. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005). En resumen la homocromía, plantea que el desarrollo en las diferentes áreas es uniforme. Lo que aquí se sostiene, por el contrario, es que cada área del desarrollo humano, tiene su propio ritmo el cuál obedece a particularidades que es necesario conocer y comprender. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

d). El mecanicismo y la unidisciplinariedad: La concepción más en boga hasta los años 70's y presente todavía presenta un marcado acento mecanicista y unidisciplinario, en tanto que tuvo su principal fuente de inspiración en la propuesta conductista. Esta visión descartó de plano todo aquello que no fueran comportamientos observables y medibles. La categoría fue proscrita y cualquier mención a la subjetividad se calificó de no científica y meramente especulativa. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

La preocupación entonces giró en términos de precisar cuáles comportamientos observables y medibles se debían mantener, cuales establecer y/o cuales extinguir. Quedaba así, desconocido el aporte de otras corrientes de la psicología, la sociología, la pedagogía, la lingüísticas y las restantes disciplinas sociales. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

No obstante, la experiencia y la reflexión condujeron a un proceso en el cual, toda esa concepción mecanicista y unidisciplinaria fue objeto de una severa y demoledora crítica que se constituyó a la postre, en la base para la formulación de una propuesta conceptual más completa y eficaz para dar respuesta a los retos que el proceso de Desarrollo humano plantea en el marco de la vida cotidiana. ((Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

En línea de ideas de lo anterior se empieza a descubrir que el problema del Desarrollo Humano no es simplemente el de la mecánica del desenvolvimiento del proceso madurativo, que al paso del tiempo hace posible la aparición de las características humanas, sino que es necesario pensar también, en la influencia de la cultura y de la organización social como elementos necesarios para la construcción de éste. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

Esta evolución de las concepciones es la que conduce al ejemplo, a que la etnografía, entre a plantearse la necesidad de ampliar los referentes de análisis ; limitados inicialmente a las comunidades indígenas , para dar paso a las sociedades modernas y complejas, como es el caso de la escuela, el barrio el vecindario y los lugares habituales de a reunión de la gente. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

Los componentes particulares del Desarrollo humano; se encuentran en dos dimensiones según Piaget y Freud en el primero el proceso de individualización y en el segundo según Vigosky en el proceso de socialización, siendo los dos procesos válidos, en él sujeto se constituyen simultáneamente desde los procesos de diferenciación e individualización por una parte y los socialización por otra parte, pues a partir de la fusión de estos dos se construye la identidad y el mundo personal. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005).

El mundo personal, manejan campos de expresión en los sujetos colectivos e individuales a ellas pertenecen las siete esferas del desarrollo de los submundos 1. El Afectivo- el emocional; 2. El Lúdico– El erótico, El estético; 3. El Productivo - económico; 4. El Cognoscitivo; 5. El Comunicativo; 6. El político; 7. El Ético- El moral, El valorativo, que se mueven en el interior del individuo. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005) Cada esfera representa una dimensión del mundo que tiene su propia lógica, su propio ritmo, su propia forma de desarrollo, lo cuál implica a su vez, la necesidad de de realizar programas que atiendan integralmente los requerimientos de cada una de ellas. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

Esta integralidad la podemos trabajar desde la complejidad (Morin, 2001; 32), la complejidad se define como: “Un tejido (Complexus: lo que está tejido en conjunto) de constituyentes heterogéneos inseparablemente asociados: presenta la paradoja de lo uno y lo múltiple [...] es, efectivamente, el tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares, que constituyen nuestro mundo fenoménico”. (Morin E., 1994).

(Maldonado, C) en su trabajo “Los orígenes de la ciencia de la complejidad”, “Define que no existe una sola definición sobre complejidad”. “no hay acuerdo en la definición del vocablo complejidad. De hecho, cada una de las definiciones proporcionadas se centra en una característica diferente de la complejidad, quedando claro que se trata de un concepto multidisciplinar”. (Maldonado C),

“Es indudable que la complejidad acerca las disciplinas científica y filosófica, en contraposición a la desarticulación entre sujeto pensante y cosa extensa anteriormente reseñada, rehusando parcelar los problemas fundamentales comunes en todas las disciplinas” (Maldonado, 2008; Morin, 2001; Olmedo et a., 2005)

La decisión de utilizar la Teoría de la complejidad reside en el interés particular de los autores de encontrar elementos integradores holísticos que permitan una orientación alternativa dentro del campo de conocimiento del sentido del desarrollo humano en las organizaciones. El punto de partida se estructura en la propuesta realizada por los profesores (Delgado Salazar R. y Sandoval Carlos A.) la cuál se encuentra estructurada en la concepción alternas y las ganancias sobres las concepciones tradicionales: afirma (Delgado, 2005): “El punto de y motor de ese conjunto conceptual y práctico del Desarrollo Humano lo representa el concepto de necesidad visto ya no sólo como carencia sino como potencialidad”. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

Según: (Delgado S. A y Sandoval C, 2005) La ganancias de esta nueva propuesta se pueden enunciar como:

a). la recuperación de lo cotidiano como componente de factor del desarrollo Humano

b). La transdisciplinariedad como condición necesaria para la comprensión y la promoción del Desarrollo Humano

c). la consideración del concepto de necesidad como potencialidad más que como carencia, para estructurar programas orientados al Desarrollo Humano

d). la reflexión de la posmodernidad como marco de referencia para la comprensión y resignificación de la realidad humana en sus diferentes esferas del desarrollo.

e). La ubicación de la comunicación como proceso eje para la construcción de los humanos.

Las diferencias individuales y de carácter cultural definen necesidades distintas y específicas que exigen respuestas adecuadas. Como construir estas respuestas desde la visión del desarrollo humano? (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

Un primer acercamiento a esta inquietud, lleva a retomar la vieja preocupación de los buenos maestros, que plantea el imperativo de “educar para la vida” situados en este vértice de reflexión, entonces, parecería adecuado, invocar la categoría del mundo de la vida creada por los fenomenólogos y desarrollada por otros muchos, por (Popper, Habermas), para dar cuenta del escenario y del significado de la existencia humana. La pregunta que sigue de esta relación entonces girara entorno a la naturaleza y la dinámica de dicho mundo. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005)

En perspectiva de lo enunciado y siguiendo parcialmente a Habermas, se ha desarrollado una conceptualización en la que se señala que el mundo de la vida está

integrado por tres submundos: El mundo material o físico, al cual está vinculado el hombre en razón a su existencia, y en relación tanto con las cosas existente como las creadas por el mismo; pero además, el hombre está vinculado al mundo simbólico, espacio de la cultura y el lenguaje. Por otro lado los, seres humanos para su constitución en tales, se relacionan con otras personas, forman grupos y se construyen instituciones y normas para poder interactuar recíprocamente lo que va a dar al mundo social. (Delgado S. A y Sandoval C, 2005).

## **2. ESTADO DEL ARTE**

### **2.1 Los imaginarios existentes en el desarrollo humano social en perspectiva de la complejidad**

Dado que una parte importante del proyecto que se propone se direcciona hacia la exploración de un nuevo conocimiento en el campo de los Imaginarios de las organizaciones en el marco del desarrollo humano desde la perspectiva de la complejidad, cabe la pregunta, ¿qué se entiende actualmente por Imaginarios? En el contexto internacional -con respecto al desarrollo humano, social, desde la perspectiva de la complejidad, visto como un nuevo paradigma de pensamiento organizacional:

La primera de las perspectivas hace referencia a una corriente más tradicional, donde el imaginario de desarrollo humano, es visto como la legitimación de la eficiencia en las organizaciones. Dentro de esta perspectiva, las nociones o definiciones de imaginarios abundan y no se puede establecer un punto de unificación específico. (García Canclini, 2007) Algunos autores sostienen que bajo esta primera corriente, se consideran los imaginarios una evolución conceptual, pasando por tres etapas distintas:

#### ***2.1.1 ¿Que son los imaginarios?***

En términos muy generales podemos decir que imaginamos lo que no conocemos, o lo que no es, o lo que aún no es. En otras palabras, lo imaginario remite a un campo de imágenes diferenciadas de lo empíricamente observable. Los imaginarios corresponden a elaboraciones simbólicas de lo que observamos o de lo

que nos atemoriza. (García Canclini, 2007)

**El concepto de “imaginario”:** “Constituye una categoría clave en la interpretación de la comunicación en la sociedad moderna como producción de creencias e imágenes colectivas. Lo deseable, lo imaginable y lo pensable de la sociedad actual encuentra definición en la comunicación pública. Por lo cual, ésta se convierte en el espacio de construcción de identidades colectivas a la manera de “verse, imaginarse y pensarse como”. Esta perspectiva permite entender las cuestiones de cultura como desde la reflexión de la identidad a la reflexión sobre la diversidad”. (Castoriadis, Bazcko, G. Durand, Maffesoli, B. Anderson).

**Autoinstitución e identidad colectiva:** Así, la identidad moderna aparece ligada a la autonomía y la capacidad de autodeterminación y como contraste a la heteronomía y hetero-determinación medieval. La identidad colectiva se conforma como el conjunto de creencias compartidas por una sociedad que implican una visión de sí misma como “nosotros”, es decir, una auto-representación de “nosotros mismos” como estos y no otros. Por ello se puede hablar de una “comunidad de los creyentes” que tienen una visión del mundo, una energía y unas imágenes en común. Es el “verse como” de (Paul Ricoeur), comentado por (Sánchez Capdequí), o el “imaginarse como” de las “comunidades imaginadas” (cfr. Anderson 1983). (Cabrera D. A. 2006)

A la vez, una representación de sí mismos como sujetos definibles y definidos que constituye el núcleo de lo que para una sociedad será aceptable e imaginable. Por ello, las significaciones sociales que constituyen la identidad colectiva son “significados aceptados e incuestionables” por una sociedad, más aún son la “matriz” de esos significados. “Matriz” en dos sentidos: en el sentido femenino de lugar en donde se gesta y sostiene la vida (el vientre y la tierra); y en el sentido masculino de “patrón” según el cual o de acuerdo al cual se concibe (modelo o proyecto a seguir). Las “significaciones sociales” son, a la vez, el espacio y el modelo en el que y según el cual se conciben y alimentan nuevas significaciones y simbolizaciones. (Cabrera

D. A. 2006)

Teniendo en cuenta lo anterior las “significaciones imaginarias sociales” funcionan, en el sentido moderno y en relación con la sociedad, (1) instituyendo y creando, (2) manteniendo y justificando (legitimación, integración y consenso) y (3) cuestionando y criticando un orden social. (Cabrera D.A.2006).

Las significaciones imaginarias sociales instituyen y crean un orden social a la vez que son instituidas y creadas por este mismo orden. La problemática de la institución y la creación social se encuentra inscrita en la tensión entre la determinación y la indeterminación sociocultural de estas significaciones. Entre la determinación social y la creación libre del espíritu se abre un campo que ha sido interpretado de múltiples maneras: determinación simple o compleja, causalidad y multicausalidad, influencia, correlación, afinidad electiva, entre otras propuestas. (Cabrera D.A 2006)

Las significaciones imaginarias sociales también mantienen y justifican un orden social. Es lo que se conoce como los problemas de la legitimación, integración y consenso de una sociedad. Legitimación entendida como explicación, fuente de sentido y plausibilidad subjetiva; esto es, las significaciones sociales muestran, contrastan y ocultan, a la vez, una realidad social. Integración entendida como orientación y determinación de conductas; es monoteísmo racionalista moderno. (Cabrera D.A. 2006)

Imaginario, identidad y el imperativo de la significación Una sociedad existe “en tanto plantea la exigencia de la significación como universal y total, y en tanto postula su mundo de las significaciones como aquello que permite satisfacer esta exigencia” (Castoriadis 1975, 2:312). De manera que toda sociedad, para existir, necesita “su mundo” de significaciones. Sólo es posible pensar una sociedad como esta sociedad particular y no otra, cuando se asume la especificidad de la organización de un mundo de significaciones imaginarias sociales como su mundo.

(Cabrera D.A 2006).

Una sociedad concreta no es sólo una estructuración de condiciones materiales de sostenimiento y reproducción de vida sino, ante todo, una organización de significaciones particulares. Estas significaciones juegan un papel definitorio de la “especificidad” histórica de una sociedad como esta sociedad y no otra. Desde este conjunto de significaciones, las condiciones materiales de vida son definidas como tales -“como condiciones”- entre muchas otras posibilidades materiales. (Cabrera D.A 2006).

Las significaciones operan desde lo implícito en las elecciones, en el hacer de los individuos y de la sociedad, como definitorias de una constelación de significados y fines en los cuales y desde los cuales se construye el mundo social como este mundo, mi mundo. Tales significaciones no son producto de unas “determinaciones funcionales” o “economicistas” ni de las “necesidades” preexistentes a la propia sociedad y anteriores a los individuos. (Cabrera D.A 2006).

Las mismas determinaciones y necesidades, en tanto son estas determinaciones y estas necesidades, están configuradas en y desde la significación. Más aún, la idea misma de determinaciones funcionales y de necesidades es una institución significativa de la sociedad. Por ello, (Castoriadis, 1997) sostiene que estas significaciones tienen un “origen creativo” e “indeterminado” imposible de ser reducido a “determinación” social, económica o funcional. (Cabrera D.A 2006).

Dicha explicación enfrenta, entre otros, los diversos conceptos de “ideología”, desde Marx en adelante, en tanto implican una determinación social del saber y de la significación. El concepto de “imaginario” destaca la dimensión de indeterminación última de toda significación a fin de dejar un espacio a la creatividad social radical. Y se reserva la determinación social para un sentido segundo respecto de lo imaginario radical. (Cabrera D.A 2006).

En el campo del comportamiento en la organización parece haberse desarrollado hasta ahora en aislamiento, olvidando las dimensiones humanas: Dimensión cognoscitiva y lingüística Dimensión espacio- temporal; Dimensión psíquica y afectiva; Dimensión simbólica; Dimensión de la diferencia con el otro; Dimensión psicopatológica. (Chanlat J.F, 1984)

Según: (Chanlat J.F,1984): Dimensión cognoscitiva y lingüística: A través de la cual el ser humano ordena sus pensamientos e ideas para aprender y usa el lenguaje para expresarlos de manera clara y ordenada. Dimensión espacio-temporal: Es el aquí y el ahora en el que se desarrolla el ser humano.

Dimensión psíquica y afectiva: La dimensión psíquica es donde se forman sus pensamientos y en donde se ubica la inteligencia. La dimensión afectiva es la posibilidad que tiene el ser humano de relacionarse consigo mismo y con los demás. De manifestar sus sentimientos y emociones.

**Dimensión simbólica:** Tiene que ver con el lenguaje y con la capacidad del ser humano de poner en palabras sus afectos y emociones. Dimensión de la diferencia con el otro: Primero que todo es la diferencia de sexo entre los hombres, segundo contiene el aspecto social, en el cual cada individuo es diferente a otro y esto está fundado en el respeto y la comprensión. Dimensión psicopatológica: Se centra en la mente, y recoge la idea de la persona como ser dirigido a metas y dotado de un conjunto de elementos que le permiten participar dinámica y armónicamente en el entorno que lo rodea.

En primer nivel de la evolución del concepto de los imaginarios es conocer de que manera se interpreta a la organización, sus elementos, y su impacto en la conformación del desarrollo humano e identificar aquellas acciones unilaterales de las organizaciones que tienen por objeto generar impacto social a través de acciones concretas que son escogidas de acuerdo con los interés de las propias compañías, teniendo en cuenta los beneficios que se pueden obtener con respecto a

distintos factores, como mejorar en lo productivo, económico, en la marca entre otros, por la organización.

### 3. DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL

#### 3.1 Conceptualización

En este campo se han vinculado la mayor cantidad de definiciones y preceptos sobre los conceptos de los imaginarios y el desarrollo humano, social y la complejidad. De acuerdo con Lev Semenovich Vigotski (1896-1934) fue un psicólogo soviético que sostiene que el desarrollo del individuo se produce indisolublemente ligado a la sociedad en que vive.

De acuerdo con Jean Piaget (1896-1980), sostiene: “El individuo es un organismo totalmente activo y es a través de su actividad, que va construyendo, sus propias estructuras tanto biológicas como las mentales, para el desarrollo individual hay tipos de herencia una estructural y otra funcional. El individuo viene al mundo con una serie de estructuras biológicas que condicionan su relación con el entorno y que son propias de cada especie, estas estructuras hacen que pueda relacionarse con el entorno, pero a la vez hace que sean limitantes, pues nos relaciona con el mundo de una determinada manera, en cambio la actividad de la razón no tiene esos límites sino, que los desborda, ya que podemos concebir otro tipo de radiaciones que no vemos y número de dimensiones distinto de tres” (Delval, Juan, 2008).

Toda conducta es un proceso adaptativo que establece una interacción entre el organismo y el medio, toda adaptación tiene dos procesos la asimilación o acción de los organismos sobre los objetos que le rodean, es decir incorporación y transformación del medio y la acomodación o acción del medio sobre el organismo que lleva consigo la transformación de este (Delval Juan , 2008).

(Vigostky, 2007); sostiene que: “El desarrollo del individuo se produce indisolublemente ligado a la sociedad en la que vive y que la estructura del funcionamiento individual se deriva de y refleja de la estructura del funcionamiento social, esto lleva a la “ley general desarrollo de las funciones mentales superiores”, lo que conduce a la zona del desarrollo potencial”, en el cual afirma: También afirma: “Un sujeto puede tener un nivel de desarrollo dado que se manifiesta en la capacidad para resolver independientemente un problema, pero además con la ayuda de compañeros más capaces puede alcanzar niveles más altos del desarrollo real, pero que tienen potencialidades de aprendizaje más altos” (Delval Juan, 2008)

Por su parte, para el Para PNUD (2012), Plan de Desarrollo Humano significa: “El desarrollo humano es mucho más que el crecimiento o caída de los ingresos de una nación. Busca garantizar el ambiente necesario para que las personas y los grupos humanos puedan desarrollar sus potencialidades y así llevar una vida creativa y productiva conforme con sus necesidades e intereses. Esta forma de ver el desarrollo se centra en ampliar las opciones que tienen las personas para llevar la vida que valoran, es decir, en aumentar el conjunto de cosas que las personas pueden ser y hacer en sus vidas. Así el desarrollo es mucho más que el crecimiento económico, este es solo un medio —uno de los más importantes— para expandir las opciones de la gente”.

“Para ampliar estas opciones es fundamental construir capacidades humanas. Las capacidades más básicas para el desarrollo humano son: llevar una vida larga y saludable, tener acceso a los recursos que permitan a las personas vivir dignamente y tener la posibilidad de participar en las decisiones que afectan a su comunidad. Sin estas capacidades muchas de las opciones simplemente no existen y muchas oportunidades son inaccesibles.” (Informe Plan Naciones Unidad para el Desarrollo, PNUD, 2012). La precisión en este punto es ubicar ese concepto de desarrollo humano y social a que necesidades del individuo y está dirigida desde su concepción axiológica:

De acuerdo a la matriz de necesidades y satisfactores postulados por : Manfred Max Neef, Elizalde y Hopenhayn: “ Las necesidades de según las categorías axiológicas y existenciales son: La subsistencia, la protección , el afecto, el entendimiento, la participación, el ocio, la creación , la identidad , la libertad

## 4. LAS ORGANIZACIONES Y LA COMPLEJIDAD

### 4.1 Conceptualización

Como su nombre lo indica, hace referencia específicamente a las organizaciones, y el significado básico es que las firmas deben ser “cambio de paradigma”.

En este sentido para (Murray Gell- Man, 1944): En términos generales un sistema complejo adaptativo se encuentran en procesos que adquieren información acerca tanto de su entorno, como de la interacción entre el propio sistema y dicho entorno (Man, 1994) o, identificando, regularidades, condensándolas en una especie de esquemas en competencia, y los resultados de la acción en el mundo real influyen de modo retroactivo en dicha competencia

Para (Frijof Capra, 1998): El concepto de adaptabilidad a cualquier tipo de entorno requiere aplicar cambios a los diferentes ordenamientos que se puedan generar como se observo en el documento Ahora bien, El caos : Para (Murray, Gell Man, 1994) y ( Styhre, Alexander, 2002): El fenómeno del caos, hace referencia a la evolución de un proceso dinámico no lineal es tan sensible a las condiciones que un cambio minúsculo en la situación al principio del proceso se traduce en una gran diferencia al final

Al igual que afirma el jaguar tiene que realizar cambios en su comportamiento para adaptarse a las dificultades que tiene que afrontar como la caza ilegal, la deforestación y la disminución de su hábitat, estos actos son denominados como caos. Sin embargo, (Prigogine, Ilya 1996): “el concepto más amplio del caos y los aspectos a tener en cuenta a los ordenamientos, el significado de un nuevo orden, partiendo de la premisa que al principio del universo y de este

caos surgió todo lo conocido en la actualidad. Estos planteamientos han hecho que las teorías evolucionen, ante cualquier cambio u orden en el entorno, como se estipula en la teoría de la evolución de (Darwin Charles)”

Ahora bien, (Prigogine, I. 1996,) afirma; “en el universo se puede dar explicación a los fenómenos a partir de modelos matemáticos predecibles, por medio de sistemas dinámicos que parten de pequeñas variaciones que generan grandes cambios en el sistema” .Como lo indica, (Hollan John Henry ) reconocido como el padre los sistemas complejos adaptativos , es posible encontrar dos fenómenos altamente importantes: la autoorganización y la emergencia, fenómenos también característicos del fenómeno proceso creativo, afirman que para lograr una teoría de la complejidad se necesita de cuatro aspectos Interdisciplinariedad, los experimentos mentales basados en computadores, el principio de correspondencia de Bohr, y una matemática de procesos competitivos basados en recombinación.

Sin embargo, para (Maturana y Varela, 2007), “son autopoieticos, los sistemas que presentan una red de procesos de operaciones y que pueden crear o destruir elementos del mismo sistema, como respuesta a las perturbaciones del medio, aunque el sistema cambie estructuralmente dicha red permanece invariante durante toda su existencia, manteniendo la identidad de este. Aunque los sistemas Autopieticos se mantienen en desequilibrio puede este conservar una permanencia estructural absorbiendo la energía de su medio constante”

## 5. MARCO TEORICO

### 5.1 Desarrollo Humano y Social

El proyecto propuesto busca resolver el interrogante planteado con anterioridad. Es decir, ¿cuáles son los imaginarios de las organizaciones y su desarrollo humano y social con perspectiva de complejidad?, vista desde la administración y la complejidad, ofrecer los elementos teóricos suficientemente fuertes, por medio de los cuales se pueden comprender todos los aspectos que están relacionados con dicho campo de estudio.

Para la administración, es de vital importancia comprender un concepto del desarrollo humano y desarrollo social desde la identificación de los factores potenciales en las organizaciones con elementos que aumenten el desarrollo social, desde los elementos de las “dimensiones de desarrollo humanas” (Chanlat, Jean Francois, 2006, PÁG. 63-71) ,

Lo anterior enfocado a la “Matriz de necesidades y satisfactores”, de (Manfred Max Neef, Antonio Elizalde y Martin Hopenhayn), como se pretende establecer dentro del proyecto, de tal forma que permita identificar los elementos por medio de los cuales se pueden alcanzar mejores niveles de vida dentro de la sociedad, teniendo en cuenta las necesidades y satisfactores de los diferentes grupos de interés.

En este sentido, es imprescindible la pregunta, ¿qué se entiende por matriz de necesidades y factores y bienes económicos? Se puede afirmar que el significado que conlleva dicho concepto hace alusión según: Manfred Max Neef, Antonio Elizalde y Martin Hopenhayn):

“Ha de entenderse, que las necesidades no solo son carencias sino también y simultáneamente potencialidades individuales humanas y colectivas. Los satisfactores, por otra parte, son formas, de ser, tener, hacer y estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a las actualización de necesidades. Bienes económicos, por último, son objetos y artefactos que permiten afectar la eficiencia de un satisfactor, alterando así el umbral de actualización de una necesidad ya sea en sentido positivo o negativo” (2006, pág.56 Tercera Edición). ((Manfred, Max Neef, 2006 pag-57, 2006)

En palabras de Manfred: “La matriz de necesidades y factores se define como: La interrelación entre necesidades, factores y bienes económicos que es permanente y dinámica. Entre ellos se destaca no sólo una dialéctica histórica, sino por una parte los bienes económicos que tienen la capacidad de afectar la eficiencia de los factores, y por otra parte las determinantes en la generación y creación de aquellos. A través de esta causación recíproca, se convierte a la vez en parte y definición de una cultura y en determinantes de los estilos de desarrollo”.

Así, “los satisfactores pueden ordenarse y desglosarse dentro de los cruces de una matriz, que por un lado clasifican las necesidad, según las categorías axiológicas de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad, no siendo una normativa de hecho cada persona o grupo puede construir la suya según sea su cultura, su tiempo, su lugar, sus circunstancias o bien sus limitaciones o aspiraciones, muchos de los satisfactores pueden dar origen a diversos bienes económicos”. ((Manfred, Max Neef, 2006 pag-57), 2006).

### ***5.1.1 Énfasis en una visión humanista***

La excesiva confianza y utilización de los métodos cuantitativos (un positivismo

exacerbado) ha sido la manifestación recurrente del pensamiento administrativo en los últimos tiempos. Omar Aktouf lo expone contundentemente al decir que “las ciencias del hombre se han dejado ampliamente invadir por la obsesión de la objetividad científica cuyo modelo es la ciencia llamada exacta” (Aktouf Omar, 2001, pág. 137).

Se podría decir, entonces, que a partir de la oposición a esta posición positivista de la administración, se reconoce la importancia del tema humanista dentro de la investigación en el campo administrativo. (Aktouf Omar, 2001, pág. 137). La importancia del resurgimiento del humanismo está dada por la capacidad de colocar al ser humano en el centro de atención, siendo ahora sujeto a la vez que objeto de estudio, y por tanto, construir su individualidad en y con la individualidad de los otros. (Aktouf Omar, 2001, pág. 137).

Chanlat por su parte menciona: “El ser humano no es sólo un conglomerado de estímulos, es un ser de deseos, de pulsión y de relación”. (Skinner, 1968). A través de sus relaciones con los demás entiende si su deseo y existencia son aceptados o no y esto es la base de las relaciones en la organización. El ser humano construye su universo a través de símbolos e imágenes, que a la vez se vuelven colectivas, por esto la organización hace surgir toda una simbólica.

De acuerdo con ((Wernes Jon M y Randy L De Simone, 2001), 2006), “la importancia relativa de las personas y los motivos de utilidad están invertidos, de tal manera que el bienestar de las personas es la meta fundamental contra la cual todos los asuntos de rentabilidad son comparados” (2006, pág. 271). Es evidente que para la administración, teniendo en cuenta la coyuntura actual de la economía y los negocios a nivel internacional, es de vital importancia fortalecer la humanización de las prácticas organizacionales, si se pretende llegar a niveles justos de equidad social.

### **5.1.1.1 El cambio del concepto de poder o control**

Al observar el recorrido de las diferentes corrientes que han contribuido a la formación de un cuerpo de conocimiento que conocemos actualmente como administración (desde la perspectiva norteamericana) se puede observar cómo, en muchas ocasiones, las contribuciones de los distintos autores del campo han sido tergiversadas hasta el punto de constituirse en una ideología de control tácito o implícito.

De acuerdo con Taylor, quien puede ser considerado el padre de la Administración Científica, el punto central de la administración estaba centrado en: los tiempos y movimientos, las tareas de los trabajadores y la manera de poder buscar la mayor eficiencia y eficacia posible dentro de su labor. Es evidente que el énfasis de su modelo conceptual estaba en las tareas llevadas a cabo por parte de los trabajadores. ((Aktouf Omar, 2009)

En el caso de Fayol, el énfasis del estudio de la administración estaba centrado en la estructura necesaria para poder llevar a cabo las tareas requeridas, también con el objeto de aumentar la eficiencia y eficacia en las operaciones de la organización. (Aktouf Omar, 2009): *“El movimiento de las Relaciones Humanas – como se denominó el resultado del trabajo de Mayo-, trató de implementar la noción que el hombre es un ser con sentimientos y habilidades, las cuales deben ser tenidas en cuenta para aumentar la productividad de la organización (Cfr. Aktouf, 1997, ppág.219-250). Si bien la intención de esta corriente de pensamiento hacía énfasis en las personas, es evidente que en muchos casos su aplicabilidad fue reducida a una serie de “recetas” que deberían seguirse para lograr mayor rendimiento por parte de los trabajadores en sus actividades empresariales. (Aktouf Omar, 2009)*

*En palabras de Chanlat: “Aunque la intención del movimiento impulsado por Mayo quería volver a humanizar al individuo dentro de la esfera organizacional,*

*desembocó en un mecanismo más de control y manipulación al servicio de la administración. Es así como “lo social se pone al servicio de la eficacia” (2002, pág. 37)”.*

Otra distinción conceptual es la sostenida por la teoría sistémica: en la cual el objeto de estudio de la administración son las relaciones intraorganizacionales, las interorganizacionales y las relaciones de mutua interdependencia entre elementos constitutivos de la organización (López, 1999, pág. 26) En la utilización de diferentes metodologías que están presentes dentro de la teoría sistémica, se evidencia la tendencia de la administración a alienar la humanidad de los individuos, buscando mejorar mecanismos de control y aumentar eficiencia y eficacia organizacional. (Capra, F, 1998)

Teniendo en cuenta lo anterior, se podría inferir que se ha venido construyendo una administración basada en el “adoctrinamiento” y en la sugestión tácita a un control por parte de las organizaciones, vistas como agente activo de la administración. De acuerdo con (Marcuse, Seoane Javier, 2001:

“El adoctrinamiento y la manipulación han alcanzado el estado en el que el nivel prevaleciente de opinión ha llegado a ser un nivel de falsedad, en el que el estado actual de cosas ya no es reconocido como lo que es, un análisis que está metodológicamente comprometido con el rechazo de los conceptos transitivos, se compromete a sí mismo con una falsa conciencia. Su mismo empirismo es ideológico” (1969, pág. 147). Precisamente, este reconocimiento de un control social tácito pero generalizado, ha despertado la necesidad de la búsqueda de cambio, donde el ser humano pueda ser protagonista de sus propias dimensiones humanas y sociales del tiempo que controle su devenir.

### **5.1.1.2 La búsqueda del cambio**

Si lo anterior, se considera como cierto, sería lógico derivar que es necesario un cambio en la concepción actual de la administración. “La principal razón para justificar la necesidad de cambio se dio en el apartado anterior, con la deformación de las corrientes de pensamiento, dentro de la administración, hacia una ideología de control social”. (Aktouf Omar, 2009) expone, “el modelo de la empresa que persigue el máximo provecho, en un mercado autorregulado y siempre en competencia ilimitadas, en efecto, es un modelo que se debe revisar completamente” (2002, pág. 227).

Existen otros elementos o conceptos que, en mayor o menor grado, permiten identificar la necesidad de cambio en la administración.

### **5.1.1.3 Artificios de las organizaciones**

En este punto se hace referencia a aquellos comportamientos que de alguna manera se manifiestan como una cortina de humo que se tiende sobre la naturaleza real de la administración tal cual se comporta hoy en día. En palabras de (Aktouf Omar, 2009), “hay, sin embargo, una contradicción particularmente perniciosa, que consiste en querer el cambio sin cambiar nada verdaderamente, en querer revolucionar sin revolución”

Por lo tanto, en este punto, está muy relacionado con la utilización del desarrollo humano como mecanismo de obligatoriedad. Así cabe la pregunta, ¿realmente la visión tradicional de la Desarrollo humano busca mejorar las condiciones y necesidades más urgentes de sus diferentes colaboradores? O, simplemente ¿se pretende ocultar una verdad que no conviene que sea reconocida por la sociedad?, la cual podría ser la pretensión de cumplir con estándares

internacionales de productividad, estar en la lista de competitividad. Estos interrogantes dejan abierta la puerta referente a la necesidad de indagar sobre lo que puede llegar a ocultar una visión administrativa del desarrollo humano desde una perspectiva eminentemente económica y racionalista.

#### **5.1.1.4 La organización egocéntrica**

En el mundo la organización es entendida por (Giacalone, Robert and Keneth R. Thompson, 2006, pag 267), “En la visión del mundo que las escuelas de negocios enseñan, lo que nombramos una “visión del mundo centrada en la organización” sus objetivos direccionados a su propio fin economicista, los negocios y muy a menudo las corporaciones, las cuales son creaciones artificiales del estado) están en el centro”. De esta manera “pone en evidencia la necesidad de repensar a la organización no cómo centro de todo el universo, sino como un escenario dónde el desarrollo del hombre pueda potencializar sus dimensiones a favor de un nuevo desarrollo social” (Giacalone, Robert and Keneth R. Thompson, 2006)

#### **5.1.1.5 La organización y la administración**

En disertación que se expone a continuación, de la revista electrónica de Forum Doctoral de estudios organizacionales y administración, contrastes y complementariedades”, caminando hacia el eslabón perdido”, (Ramírez Martínez, G; Vargas Larios G. De la Rosa A. 2011): “Convencionalmente la Administración como disciplina se ha enfocado en la empresa como campo de acción; mientras que los Estudios Organizacionales se han enfocado en la organización como campo de estudio. Ello tiene diversas implicaciones. (Ramírez Martínez, G; Vargas Larios G. De la Rosa A. 2011)

“Trabajar con la noción de empresa implica enfocarse a un tipo de especial de organización, mientras que trabajar con la noción de organización implica atender una diversidad de objetos de estudio organizaciones públicas y gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, entre otros”. (Ramírez Martínez, G; Vargas Larios G. De la Rosa A. 2011)

“Lo primero conlleva a un campo de acción acotado o restringido y lo segundo a un campo de estudio más amplio. Pero además, los Estudios Organizacionales no se restringen al estudio de las organizaciones; su ámbito de análisis va más allá al incorporar el estudio de la organización de diversos fenómenos sociales, culturales, políticos, económicos, etc., es decir, al estudiar la naturaleza de los procesos de organización de fenómenos aparentemente no organizacionales como la migración, el comercio informal, las políticas públicas, el transporte público, el problema del agua, entre otros”. (Ramírez Martínez, G; Vargas Larios G. De la Rosa A. 2011) , Abril 2011):

“Fenómenos que difícilmente pueden ser abordados a partir de la Administración. Asimismo, la diferencia conceptual en su objeto de trabajo define por sí misma la complejidad de su campo de acción. Así, por organización se puede entender a los espacios –más o menos– difusos, cambiantes, estructurados y estructurantes en donde los individuos realizan diversos procesos con mayor o menor grado de ambigüedad e incertidumbre, que se relacionan o no a objetivos personales y organizacionales– diversos y ambiguos, en el contexto de la acción organizada”. (Ramírez Martínez, G; Vargas Larios G. De la Rosa A. 2011), Abril 2011)

“Dicha acción es restringida de múltiples formas por marcos institucionales internos y externos y cruzada por lógicas de acción económica, instrumental, tecnológica, organizacional, política, social, sentimental, cultural, simbólica, psicológica, discursiva y metafórica (De la Rosa, 2004) la empresa se concibe a las “formas específicas de organización económica en actividades industriales y de

servicios que combinan capital, trabajo y medios productivos para obtener un bien o servicio que se destina a satisfacer diversas necesidades en un sector determinado y un mercado de consumidores” (Comercio Exterior, 1993: 574).

A su vez esta diferencia conceptual en el objeto de trabajo está relacionada con los siguientes temas según (Ramírez Martínez, G; Vargas Larios G. De la Rosa A. 2011): “Las nociones anteriores de organización y empresa no son sino resultado del enfoque que caracteriza a los estudios organizacionales por una parte y a la Administración, por la otra. Es decir, mientras los primeros se enfocan el estudio y análisis del fenómeno organizacional en su amplia diversidad, la segunda se enfoca en el estudio y generación de técnicas, prácticas y procedimientos administrativos para hacer más efectivas sobre todo a las organizaciones empresariales”.

También afirman: ( Ramírez Martínez, G; Vargas Larios G. De la Rosa, I 2011)

“De esta manera, si lo que está en juego es la problemática organizacional y/o empresarial, por una parte, los Estudios Organizacionales se enfocan desde un punto de vista analítico al estudio del conjunto de elementos, circunstancias y/o procesos que permiten entender la realidad organizacional en su amplia diversidad de dichos factores son considerados en la identificación y análisis de una problemática organizacional específica, no para dar respuesta inmediata a la misma, sino simplemente para reconocer su naturaleza compleja”.

Por otra parte (Ramírez Martínez, G; Vargas Larios G. De la Rosa A. 2011) mencionan: “la Administración aborda desde un punto de vista funcionalista el conjunto de factores, circunstancias y/o procesos que afectan, determinan o condicionan de manera favorable o desfavorable el desempeño de los diversos tipos de organizaciones, predominantemente las empresariales, dichos factores deben ser reconocidos en sus relaciones causales si se desea responder a ellos para lograr la supervivencia, legitimación y eficiente desempeño de las mismas”. ( Ramírez

Martínez, G; Vargas Larios G. De la Rosa A. 2011).

Desde otro punto de vista, mientras los Estudios Organizacionales se ubican predominantemente en el terreno de la comprensión, la Administración se ubica preponderantemente en el de la prescripción. Así, a partir de un mismo fenómeno, proceso o práctica, se puede establecer la diferencia en términos del sentido asignado ya sea por el enfoque organizacional o por el administrativo. (Ramírez Martínez, G; Vargas Larios G. De la Rosa A. 2011)

“Por ejemplo, respecto del cambio organizacional, para los Estudios Organizacionales, lo que importa es comprender su naturaleza y sus formas, así como los factores que permiten explicar su desarrollo; para la Administración, lo que importa es prescribir, generalmente sobre la base del desarrollo teórico aportado por los estudios organizacionales la manera como el cambio organizacional debe llevarse a cabo para ser un proceso eficaz. Por ello, no es fortuito que la concepción de cambio organizacional sea diferente entre ambos campos de conocimiento”. (Ramírez Martínez, G; Vargas Larios G. De la Rosa A. 2011) “Finalmente, en términos metodológicos, los Estudios Organizacionales preponderantemente hacen uso de métodos cualitativos y estudio de casos; a su vez la Administración predominantemente utiliza métodos cuantitativos y su tendencia es a estudiar grupos de organizaciones/empresas”. (Ramírez Martínez, G; Vargas Larios G. De la Rosa A. 2011)

Cuando se analiza el concepto de la organización e impacto en el desarrollo social, convergemos en el dilema de sí el desarrollo humano real que ofrece la organización es directamente proporcional al desarrollo social de la humanidad. La rivalidad entre la maximización de los beneficios económicos y la maximización del beneficio social son inversamente proporcionales, o por lo menos ese es el gran dilema. Plantear una visión alternativa del desarrollo humano y social desde la perspectiva de la complejidad, pretende alejarse de la posición estrictamente economicista y rentista de las organizaciones.

### **5.1.1.6 Nuevo paradigma de la organización**

Cómo lo afirma: (Darwin Charles, 1958, pág.123), “todo organismo evoluciona de manera permanente”, la organización se compara con esas formas de evolución, es decir que las organizaciones son vistas como un ser vivo, esta reflexión permite acercar a las organizaciones a una realidad dinámica desde el deber ser, que permite comprenderla como una entidad sistémica, que constantemente resignifica su razón de ser ,dentro del ámbito de Desarrollo Humano.

Ahora bien, esta necesidad de ver a la organización desde otra perspectiva podría asimilarse con la desviación inicial de la disciplina como parte estructural de las Ciencias Sociales Aplicadas. En palabras de: (Chanlat, pág.23, 2002): “La administración ha desembocado en la racionalización de las Ciencias Sociales, llevándolas al punto de ser una herramienta de gestión administrativa. La sociología ha pasado a ser, no una ciencia en búsqueda de conocer lo que es la realidad humana- sino un mecanismo de dirección organizacional orientada a reproducir las realidades humanas”.

**Ámbito:** Desde el inicio de la vida, el hombre ha sido un ser social. Desde la prehistoria, el hombre ha trabajado de manera asociada en cada una de las épocas de la historia, se observan varias maneras de asociación que han generando grandes aportes a la humanidad, la protección, el sostenimiento, las herramientas, las estructuras sociales, las tecnologías. No obstante de la evidente importancia de las Ciencias humanas Sociales y Humanas dentro del conjunto de pensamiento de la humanidad, la administración tradicional paulatinamente las ha dejado de lado, haciendo énfasis en las ciencias exactas aplicando un positivismo administrativo excesivo, la base del todo es la medición, “ lo que no se puede medir no existe”, principio del positivismo.

De acuerdo a la progresiva racionalización de las actividades productivas, el análisis y diseño de procesos, la organización y control del proceso productivo, la afirmación de la absoluta necesidad de que la dirección de la empresa imponga a los trabajadores la manera en la que ha de ser llevado a cabo cada labor. (Beltrán M, 1988). Acorde, a la organización observada como un organismo vivo que nace crece, se reproduce y muere, “La comprensión sistémica del planeta determina la red como un patrón de organización de todos los seres vivos o sistemas vivientes, así que donde hay vida, hay redes. Todos los sistemas vivos son redes de componentes menores y la trama de la vida es un todo estructurado en muchas capas de sistemas vivos anidados dentro de otros, son tramas dentro de tramas, redes dentro de redes. Una de las características de las redes son sus relaciones no lineales, que se extienden por todas las direcciones. Una información puede recorrer un trayecto cíclico, volviéndose un lazo de realimentación capaz de regularse a sí mismo. El proceso de autogeneración es otra característica de las redes vivas, que de forma continua crean o se recrean a sí mismas, sea transformando o sustituyendo sus componentes. (Capra, F, 2003)

“A través de la auto renovación, todos los organismos se renuevan a sí mismos continuamente la vez que sus células se fragmentan, formando estructuras y tejidos que reemplazan las otras células en ciclos continuos. El organismo como un todo mantiene la identidad global, a pesar de los cambios incesantes. La creación de nuevas estructuras y nuevas conexiones de la red son autopoieticas. Los cambios pertenecen más al ámbito del desarrollo que al de los ciclos y poseen influencias de la propia dinámica del sistema. “Los continuos cambios estructurales en respuesta al entorno —y el consiguiente proceso de adaptación, aprendizaje y desarrollo constantes— constituyen características claves del comportamiento de todo ser vivo.” (Capra F, 2003, pág. 63).

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos afirmar que es necesario, comprender a la organización desde el cambio de un nuevo paradigma, nos permite ver de manera holística e integral a las organizaciones en el mundo, con el mundo y para el mundo, es aquí donde surge la complejidad.

## 6. LA COMPLEJIDAD

### 5.1 Conceptualización

Desde la perspectiva de (Capra, f, 1998, p. 28): “Ver el mundo como un todo integrado más que como una discontinua colección de partes. La interdependencia fundamental entre todos los fenómenos y el hecho de que, como individuos y como sociedades, estamos todos inmersos en (y finalmente dependientes de) los procesos cíclicos de la naturaleza”. Ante la visión Holística: “El mundo es percibirlo como un todo integrado y su funcionabilidad, por otro lado la visión Ecológica es como éste se inserta en el entorno cultural y Social, formando de esta manera conexiones mucho más con el entorno”. (Capra, F.1998 pág. 28)

Desde la perspectiva de: (Morin 2001, pág. 32), la complejidad se define como: “Un tejido complexus: lo que está tejido en conjunto de constituyentes heterogéneos inseparablemente asociados: presenta la paradoja de lo uno y lo múltiple [...] es, efectivamente, el tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares, que constituyen nuestro mundo fenoménico”.

Para: (Navarro, 2002, pag, 83), La complejidad no es solamente un fenómeno es también un problema conceptual y lógico que rompe las distinciones tradicionales entre conceptos tales como “producto” y “productor”, “causa” y “efecto”, “uno” y “múltiple”, “comienzo” y “fin”, “autonomía” y “dependencia”, “orden” y “desorden”, “sujeto” y “objeto”. “Como una cuestión de número, de muchos elementos a considerar, centrándose también en los aspectos de relación entre partes del sistema que queremos caracterizar como complejo”

Para los autores (Delgado et. al, 2006; Maldonado, 2003; Morin, 2001, 2007): “El pensamiento complejo implica otro modo de concebir y pensar el universo que no busca complicar, sino abrir la mente hacia otros conceptos y progresar hacia la comprensión de lo complejo. Y esta comprensión de lo complejo implica aceptar la ambigüedad, la contradicción, la no trivialidad, la policausalidad, la orientación hacia la acción, la falta de precisión, y la impredecibilidad, entre muchas otras”.

Por su parte: (Gell mann, 1994) “En términos generales un sistema complejo adaptativo se encuentra en procesos que adquieren información obtenida de su entorno como de la interacción entre el propio sistema y dicho entorno, identificando regularidades, colocándolas en esquemas en competencias , y los resultados de la acción entre e l mundo real influyen de modo retroactivo en dicha competencia”.

También afirma (Gell mann, 1994): “se puede ejemplificar los sistemas Adaptativos con los seres Humanos, cuando este plantea una aventura, mejora una receta o aprende un lenguaje, este se esta comportando con un sistema Complejo adaptativo. Cuando se adiestra un perro, cuando se aprende hablar y relacionar el mundo, con todo lo que este proceso infiere se evidencia un sistema Adaptativo, en el cual el ser se concentra en la información, que llega al sistema en forma de datos que posteriormente entra en el proceso de la adaptación”.

Al igual que (Prigogine, I, 2008), “en su teoría de las estructuras disipativas conocidas como la teoría del caos, Plantea que el mundo no sigue el modelo de Reloj (predecible), si no que presenta momentos caóticos; es así por ejemplo en el Clima, los procesos que se presentan para los cambios climáticos están dados por miles de acciones en un punto del planeta que pueden determinar el estado del clima en otro punto, que con seguridad ante la percepción estática Humana no puede llegar a entender”.

Se pretende tener un conocimiento de las cosas desde un punto de vista caótico, pero dándole a la palabra “caos” el significado de un nuevo orden. Partiendo

de la premisa que al inicio del universo todo era caos y de este caos surgió todo lo conocido en la actualidad. En el universo se puede dar explicación a los fenómenos a partir de modelo matemáticos predecibles, por medio de sistemas dinámicos que parten de pequeñas variaciones que generan grandes cambios en el sistema

En los principios del sistema de auto organización (W. Ross Ashby, W. Ross 2004) determina que los sistemas complejos adaptativos se caracterizan por su Auto-organización, siendo un estado de equilibrio, y que a mayor perturbaciones se enfrente un sistema mayor rapidez en su auto-organización. Ashby, también explica: “la complejidad a través de los sistemas, que son un conjunto de estados donde las partes se organizan de tal manera, para responder los cambios del entorno y sobrevivir a las perturbaciones” (W. Ross Ashby 2004)

Según: (Garner pág.11 1962), “Ha hecho una revisión extensa de los usos de la teoría de la información, lo mismo que sugerencias de valor heurístico en cuanto a nuevos usos en la investigación de la manera como los humanos procesan la información, Garner prefiere referirse a este enfoque como “análisis de la incertidumbre” por cuanto pone más énfasis en la variabilidad que en la certeza. Y la palabra “Información” connota usualmente certeza (David E. Clement, Zenita C. Guenther, Frank Sistrunk. 1972 p . 178)

En la aplicación de “Análisis de la incertidumbre” no requiere ni linealidad, ni continuidad, ni una métrica, ni siquiera una relación de orden. En este cálculo, el grado de condicionalidad puede ser medido y analizado, y se distribuye entre los factores y las interacciones de una manera exactamente paralela con el método de Fisher en el análisis de la varianza, y sin embargo no se requiere indicador en las variables, sólo las frecuencias con las que la varias combinaciones de estados ocurren. (Ashby 2004 pág. 256).

(Ashby 2004 pág. 256) “McGill y Garner en el análisis de la incertidumbre puede dar una comprensión como tratar las complejidades de la relación cuando las

variables no son métricas. En las variables de la psicología y la biología de este tipo sin duda también se producen comúnmente en el cerebro, como los procesos de desarrollo en las computadoras” El tratamiento de la Condicionalidad está relacionado con la Comunicación, es ésta la que permite que se genere una organización. "Si la condicionalidad" es un componente esencial en el concepto de organización, así también es la suposición de que estamos hablando de un todo compuesto de partes”

Según (Ashby 2004 pág. 258). “El aspecto central del concepto organización se encuentra en la idea de condicionalidad, tan pronto como las relaciones entre dos entidades A Y B llegan a estar condicionadas por el valor o estado de C, Esto sería una Organización”. El segundo aspecto la comunicación: “Al observar las organizaciones, se identifica un Espacio- Producto, (aquel que entrega un conjunto de posibilidades), dentro de este espacio algún subconjunto de elementos indican la realidad, este subconjunto se encuentra formado por los elementos que están en la interacción condicionalmente, por ende la existencia de la comunicación.

La restricción: según (Ashby 2004 pág. 258) “las organizaciones, se identifican como un espacio de productos o servicios, es decir aquel que entrega un conjunto de posibilidades, dentro de este espacio algún subconjunto de elementos indican la realidad, este subconjunto se encuentra formado por los elementos que están en la interacción condicionalmente, por ende la existencia de la comunicación”. “El pensamiento humano y la evolución de la sociedad, han marcado y dado grandes giros en la historia de la humanidad, las creencias y costumbres han cambiado de acuerdo a los esquemas cognitivos y al modo en que el ser humano mira su entorno”. Ashby 2004 pág. 258).

## 7. METODOLOGÍA

### 7.1 Tipo de Investigación

La metodología aplicada para este análisis fue el método cualitativo, debido a que este nos permite conocer lo que los miembros de los grupos piensan, sus creencias, sus percepciones y experiencias, como “ espacio de construcción de identidades colectivas a la manera de “verse, imaginarse y pensarse” (Castoriadis, 1997).

El objeto de estudio de esta investigación se ubica en comprender como se ve a la organización y los elementos de desarrollo humano y su impacto en el desarrollo social, pretende conocer las realidades organizacionales en lo referente a las prácticas de desarrollo humano, y su efecto en el entorno “Esta perspectiva permite entender las cuestiones de cultura como desde la reflexión de la identidad a la reflexión sobre la diversidad”. (Castoriadis, Bazcko, G. Durand, Maffesoli, B. Anderson, 1997 )

Por lo tanto, este ejercicio permite conocer las formas como trabajan los grupos interdisciplinarios, sus significaciones, sus interpretaciones y la comprensión de realidades tanto simbólicas como pragmáticas, así, como destacar el logro de la mirada integral, a partir de cada experiencia disciplinal, realizando una comprensión holística de los elementos que las constituyen e interpretan la dinámica que cada una de estas organizaciones posee en su entorno específico de actividad.

La aplicación del método fenomenológico, es conveniente debido a que su conexión con el objeto de investigación “...la investigación fenomenológica es el estudio de la experiencia vital, del mundo de la vida, de la cotidianidad...es la descripción de los significados vividos, existenciales...procura explicar los

significados en los que estamos inmersos en nuestra vida cotidiana...es la exploración del significado del ser humano...busca conocer los significados que los individuos dan de su experiencia..."(Reichardt Charles y Cook Thomas, 1995)

Tipo de investigación: Exploratoria Descriptiva, la cual nos permite conocer las significaciones presentes en los integrantes profesionales del grupo interdisciplinario seleccionado y el cómo estas significaciones, como los señala: Taylor y Bogdan, "...el investigador trata de proporcionar una imagen...de lo que la gente dice y del modo en que actúa; se deja que las palabras y acciones de las personas hablen por sí mismas. Los estudios descriptivos se caracterizan por un mínimo de interpretación y conceptualización. Están redactados de modo tal que permiten a los lectores extraer sus propias conclusiones y generalizaciones a partir de los datos" (Taylor y Bogdan, 1996).

## **7.2 Población**

La población tenida en cuenta para el desarrollo de los Grupos Focales, de la investigación imaginarios de las organizaciones desarrollo humano y social con perspectiva desde la complejidad, hace referencia al universo de estudiantes de maestrías de la Facultad de Administración de Empresas son:

Grupo 1. 24 Estudiantes

Grupo 2 26 Estudiantes

Grupo 3 25 Estudiantes

Grupo 4 25 Estudiantes

### 7.2.1 Muestra

La muestra seleccionada para el desarrollo de los Grupos Focales, hace referencia a los estudiantes inscritos en la Maestría en Gestión Organizaciones y complejidad de la Facultad de Administración de Empresas, de la Universidad Central participantes, estuvieron representados así:

Grupo. 1 4 Estudiantes.

Grupo. 1 4 Estudiantes.

Grupo. 1 4 Estudiantes.

Grupo. 1 4 Estudiantes.

#### 7.2.1.1 Los criterios utilizados para escoger la muestra fueron

La selección de la muestra se realiza de manera aleatoria. b). Los equipos de trabajo son interdisciplinarios. c). Los grupos de trabajo deben tener experiencia laboral.

Grupo 1	Grupo No 2	Grupo No. 3	Grupo 4
Economistas 2	Ingeniero Industrial 2	Mercadologa 1	Ingeniero Mecánico 3
Ingeniero Industrial 1	Economista 1	Ingeniero Mecánico 1	Mercadologa 1
Mercadologo 1	Ingeniero Mecánico 1	Economista 1	
	Ingeniera Ambiental 1	Ingeniero Ambiental 1	
Total 4 Integrantes	Total 4 integrantes	Total 4 integrantes	Total 4 integrantes

## **7.2.2 Instrumentos**

Los instrumentos utilizados para esta investigación son:

### **7.2.2.1 Los focos grupales**

Se aplica de manera grupal, para conocer como comprenden, interpretan y describen a la organización, su experiencia respecto al desarrollo humano en la vida laboral y el impacto que este ha generado en su aspecto social.

### **7.2.2.2 Estudios de caso**

Cada integrante del grupo describe su experiencia en lo referente a la vida laboral, su comprensión, interrelación y descripción de cada una las experiencias dentro de las organizaciones.

Es pertinente aclarar que una vez finalizada la discusión el líder de cada grupo entrega de manera sucinta los resultados obtenidos.

También, se realizo grabación, filmación y transcripción de los resultados de los grupos focales.

## **8. PROCEDIMIENTO**

### **8.1 Etapa preliminar**

En esta etapa, se planificó: se programó la fecha, el lugar de la actividad, se citaron los grupos y aplicaron los criterios para el grupo elegido, se diseñó el cuestionario, y el formato para los participantes, se realizó la recolección de los datos de información obtenidos.

Es importante señalar que previamente se dieron a conocer los objetivos de la investigación, solicitándoles a los participantes, la disponibilidad de tiempo, la disposición y el interés en el momento de realizar la actividad, y el compromiso de mantener los temas de confidencialidad.

### **8.2 Etapa de recolección de la información**

En cuanto al proceso de recolección de la información se aplicó el método de grupos focales y estudio de casos, con el propósito de hacer un registro textual de los imaginarios que tienen los participantes de este proceso investigativo sobre el imaginario de las organizaciones con perspectiva a la complejidad. Para tratar el primer método, de los grupos focales, se solicitó autorización para ser grabados, su proceso de discusión, interpretación, acuerdos, desacuerdos y la construcción de discusión, interpretación en su expresión verbal relacional, respecto a cada experiencia, creencia, postulado, entre otros, llegando a la convergencia del registro de sus apreciaciones.

En el punto de los estudios de caso, se realizó un escrito en el cuál cuentan su experiencia en lo referente al tema de investigación y como se aplica en cada una de las organizaciones, para efectos de confidencialidad, no se registran los nombres de las compañías.

Finalmente, cabe destacar que el procedimiento que se realizó para la selección de la información fue el análisis de contenido y la categorización, proceso que consistió en transcribir, la discusión del encuentro de los grupos, categorizar la información en subgrupos de acuerdo con sus características, elaborando así en un primer momento una matriz, de tal forma que permitiera organizar la información obtenida.

### **8.3 Etapa de análisis de contenido**

El instrumento que se utiliza, en esta investigación, para procesar la información recogida, es el cuestionario con preguntas de abiertas (Ver anexo A), y se complementa con la descripción del funcionamiento cada empresa, en la que cada integrante del equipo trabaja. (Ver anexo A). El análisis de la información y categorización, consistió, a). Transcripción del video, b) Recopilar la información en la matriz de resultados. (Ver anexo I). Y c). Clasificar en categorías de acuerdo a los criterios de los autores: Chanlat y Max Neef. ( Ver anexo H). La importancia de este procedimiento radica en que permitió, identificar, describir y conocer las significaciones que poseen los participantes en lo referente a los elementos de las organizaciones, el desarrollo humano, el desarrollo social y la complejidad

De acuerdo con las etapas propuestas por Taylor y Bogdan, el análisis de los datos se obtuvo en los siguientes momentos:

#### **8.4 Fase de descubrimiento**

En esta etapa se hizo una lectura minuciosa de los datos recogidos y se analizaron las ideas más importantes, se tomaron los datos más repetidos y se realizó una reflexión

#### **8.5 Fase de codificación**

En esta fase se revisaron los temas más recurrentes para ubicar y organizar la información en la matriz, de acuerdo con cada categoría y subcategoría. Tal como se observa en el Anexo I.

#### **8.6 Fase de revitalización de datos**

En esta fase se realizó la interpretación de la información en el contexto en el que se desarrolló la actividad, para finalizar se contrastan la teorías planteadas en el marco conceptual y la información de los hallazgos evidenciados que permiten construir las conclusiones de esta investigación.

#### **8.7 Procedimiento y validez de la información**

Para realizar la validación de la información, se puede destacar que durante el proceso de recolección de información, no hubo limitantes para expresión libre de las ideas, percepciones y la construcción de las conclusiones y su manera de

interrelacionarse.

Las dinámicas de trabajo de cada grupo se fueron elaborando de acuerdo con la propuesta y el consenso que se logró en cada grupo, al mismo tiempo que la integración de los participantes

Por lo tanto para el análisis se tuvieron en cuenta las preguntas iniciales propuestas en la herramienta (Ver Anexo A), estas preguntas, consintió desarrollar los objetivos propuestos y a su vez logró, el planteamiento de nuevos interrogantes generados por algunos grupos, finalmente, hasta la obtener las conclusiones válidas en cada uno de los grupos de trabajo.

Por último, se realizó el análisis de triangulación de técnica, sustentado en la herramienta de preguntas, por medio de las cuales se obtuvo información que fue comparada y contrastada con la información teórica ampliando de esta forma la validez del conocimiento en las conclusiones vamos a observar los resultados.

## 9. CONCLUSIONES

### 9.1 El concepto de Imaginario

La relevancia, de la aplicación de los imaginarios para esta investigación, radica en el hecho de poder conocer las significaciones que poseen los individuos respecto a su organización, desde su experiencia, conocimiento, cultura entre otros, evidenciar a realidad del desarrollo humano y social en su quehacer.

Por tal razón, (Castoriadis, Bazcko, G. Durand, Maffesoli, B. Anderson, 1997), afirman que: “constituye una categoría clave en la interpretación de la comunicación en la sociedad moderna como producción de creencias e imágenes colectivas. Lo deseable, lo imaginable y lo pensable de la sociedad actual encuentra definición en la comunicación pública. Por lo cual, ésta se convierte en el espacio de construcción de identidades colectivas a la manera de “verse, imaginarse y pensarse como”. Esta perspectiva permite entender las cuestiones de cultura como desde la reflexión de la identidad a la reflexión sobre la diversidad”.

Es así, cómo esas identidades pueden llevar a la diversidad, que nos permitan realizar un acercamiento a las realidades del desarrollo humano en las organizaciones de los participantes, como en las necesidades para poder desarrollarse en lo social, de esta manera interpretar como la complejidad juega un factor determinante en el posible cambio de paradigma del individuo y de las organizaciones.

### **9.1.1 Imaginario de la organización**

En la categoría que a continuación se analiza se tiene previsto conocer como los participantes entienden, comprenden e interpretan a la organización, desde su cultura, su realidad, acorde con la disciplina, y a su quehacer cómo integrantes de un sistema que esta interconectado. Desde el punto de vista de (Ramírez Martínez, G; Vargas Larios G. De la Rosa A. Abril 2011) : “Así, por organización se puede entender a los espacios –más o menos– difusos, cambiantes, estructurados y estructurantes, en donde los individuos realizan diversos procesos con mayor o menor grado de ambigüedad e incertidumbre, que se relacionan o no a objetivos personales y organizacionales– diversos y ambiguos, en el contexto de la acción organizada”.

#### **9.1.1.1 Conceptos de los participantes en la investigación**

*“La organización debe implementar cada una de las teorías. Las tareas deben ser divididas, jerarquizar, especialización de los trabajadores y la motivación de los empleados para que la compañía prospere. La compañía debe buscar la adaptación al medio”.*

*“La organización en la que trabajo no ha tenido la adaptación al medio. Se hace lo que el directivo diga. Imagino el momento en que llegue el declive de la organización porque no han traído tecnologías, porque no se han adaptado al cambio. Se siguen comprando las mismas materias primas a costos altos. La empresa está en un equilibrio”. “Sistema que funciona articuladamente en busca de un objetivo específico, en donde los individuos interactúan entre ellos.*

*Los individuos cooperan entre ellos y generalmente buscan el éxito de la organización, las tareas dentro de las organizaciones son delegadas según las capacidades y la especialización de las personas. Los canales de la articulación son el eje de las organizaciones, se ve la organización como un todo*". De este modo las organizaciones son administradas con los métodos científicos de Taylor y Fayol, tiempos y movimiento, con un énfasis economicista, lineal, que busca, por medio del control establecer medidas cuantitativas que representen los intereses de unos pocos.

De tal forma, que el ser humano es tratado, como otro medio de producción. El individuo es tratado como el factor de producción que genera utilidades o pérdidas. Teniendo como referente los costos de producción, entre más bajo el costo de mano de obra aumenta la utilidad para la empresa, lo que indiscutiblemente se relaciona directamente proporcional con la calidad de vida de las personas. A pesar de que el trabajador se siente como instrumentalizado, posee en su interior la necesidad sentirse parte de una organización que le permitan sentirse "protegido y seguro", así sea con condiciones mínimas que les ofrezca estabilidad para suplir sus necesidades básicas y las de su familia.

Ahora bien, (Gell mann, 1994), "la organización vista como un sistema complejo: "En términos generales un sistema complejo adaptativo se encuentra en procesos que adquieren información obtenida de su entorno como de la interacción entre el propio sistema y dicho entorno, identificando regularidades, colocándolas en esquemas en competencias y los resultados de la acción entre e l mundo real influyen de modo retroactivo en dicha competencia".

Es así, como lo expresa: (Delgado et. al, 2006; Maldonado, 2003; Morin, 2001, 2007): "El pensamiento complejo implica otro modo de concebir y pensar el universo que no busca complicar, sino abrir la mente hacia otros conceptos y progresar hacia la comprensión de lo complejo. Y esta comprensión de lo complejo implica aceptar la ambigüedad, la contradicción, la no trivialidad, la policausalidad, la

orientación hacia la acción, la falta de precisión, y la impredecibilidad, entre muchas otras”.

### **9.1.1.2 Comparación entre los imaginarios de las organizaciones tradicionales y las organizaciones complejas**

Así, podemos señalar, de acuerdo a lo que algunos participantes expresaron las imágenes de las organizaciones de la siguiente manera:

<b>Imágenes de los participantes de las organizaciones tradicionales</b>	<b>Imágenes de los trabajadores de las organizaciones complejas</b>
Grupo de personas que interactúan entre sí (Red), que cumplen metas con las acción colectivas para el logro del objetivo superior.	Necesidad de cambio de las organizaciones.
Los canales de la articulación son el eje de las organizaciones, se ve la organización como un todo.	(El caos esta presente en la mayoría de nuestras organizaciones, la incertidumbre, interdisciplinariedad, procesos)
Son las partes estructurales de la organización.	Nueva noción de la gestión Individuos y el mercado Mutaciones del entorno Adaptación a los cambios Mejoras en la tecnología Capacidad de sobrevivir al entorno
J.G: Una organización debe implementar cada una de las teorías. Las tareas deben ser divididas, jerarquizadas, tener en cuenta la especialización de los trabajadores y la motivación de los empleados para que la compañía prospere. La compañía debe buscar la adaptación al medio.	La necesidad de cambio de percepción del mundo. Optimización de Recursos Interacción Comunicación Restricciones

## 9.2 Las practicas del Desarrollo Humano en las organizaciones

En esta categoría se espera, mostrar cómo se realiza el desarrollo humano en las organizaciones, mediante la identificación, interpretación, comprensión de las variables se encontraron en los participantes y su quehacer. *Los participantes: “Las prácticas que se llevan a cabo en la organización propenden hacia el Desarrollo Humano, están orientadas a buscar la satisfacción del los individuo que la conforman como: Apoyo Psicológico, Seguridad Social, Apoyo de proyectos para los empleados, Planes Complementarios de salud. Apoyo Económico, Capacitaciones, Planes de carrera, Reconocimiento del capital humano, Pausa activas, Metas individuales para llegar un objetivo común*

(Vygostky Lev Semyonovich, Pág. 120, 1979), sostiene que: “El desarrollo del individuo se produce indisolublemente ligado a la sociedad en la que vive y que la estructura del funcionamiento individual se deriva y refleja de la estructura del funcionamiento social, esto lleva (Vygostky Lev Semyonovich, Pág. 120, 1979), a la “ley general desarrollo de las funciones mentales superiores”, lo que conduce a la zona del desarrollo potencial” Para el punto de vista de los participantes afirman: *“Bienestar, capacitación, mejoramiento de las herramientas de trabajo ayudan al empleado en su rendimiento. El ambiente laboral interfiere en gran manera en la realización de las labores. Incentivos para estudiar es una herramienta clave para el desarrollo. Darle importancia al funcionario para que se sienta presente y que es importante. La gestión por competencia es importante para mantener motivado al empleado.*

De igual manera (Delval Juan, 2008) afirma: “Un sujeto puede tener un nivel de desarrollo dado que se manifiesta en la capacidad para resolver independientemente un problema, pero además con la ayuda de compañeros más capaces puede alcanzar niveles más altos del desarrollo real, pero que tienen potencialidades de aprendizaje más altos” , *al igual que, “Una gran idea para*

*empresas pequeñas, es tener en cuenta a sus funcionarios desde los cargos bajos hasta los altos para que se sientan importantes. El que gana el mínimo y con eso subsiste y el que tiene sueldos más altos, el bienestar se traduce en oportunidad de estudio, de tener experiencia. La ley les exige que se destine un presupuesto para el bienestar. Cuando se adquiere una política de calidad se debe capacitar al personal. El sistema de seguridad social es de gran importancia porque genera estabilidad". Ver anexo 10*

*Como percepción de los participantes "El stress que se maneja en el nivel de los operarios en cierta medida se compensa con el pago pero en ocasiones las organizaciones abusan de la necesidad. Hemos dañado la plaza los mismos profesionales por la necesidad. Las empresas buscan contratar técnicos y tecnólogos para pagar sueldos más baratos pero exigiendo a nivel de profesionales".*

*Así, pues observemos, lo que expresaron los participantes: "Bienestar de los empleados, buena remuneración, reconocimiento de la compañía, plan carrera de la compañía, apoyo educativo, subsidio, compromiso con la cia." "La estabilidad laboral. carreras administrativas para el personal de planta. Las experiencias que le generan a los empleados. La seguridad social, riesgos profesionales, oportunidades de ascenso. Oportunidades de estudio, asesoría espiritual, ayuda social, responsabilidad social empresarial."*

A pesar, de la diversidad de dimensiones del ser humano que se pueden trabajar en las organizaciones, la dimensión económica, marca una tendencia de gran impacto, tanto para los empleadores, que buscan reducir los costos, como para los trabajadores que buscan aumentar sus ingresos, casi que no se observa la necesidad de trabajar otras dimensiones del ser humano: Ver Anexo No.10.

Según lo expresado por los participantes "Tomar en cuenta los pensamientos e ideas de las personas, permitir que en la toma de decisiones ellos tengan participación", el ambiente dentro de las organización debe permitir a los empleados

relacionarse no solo en su función laboral, si no dejarse mostrar como persona, tener posibilidades de ascenso dentro de la organización, compartir conocimientos entre los funcionarios permite que las organizaciones sean integra. “Dar las herramientas necesarias para que los individuos puedan realizar sus actividades de un forma completa y bien hecha”.

De acuerdo con lo expuesto, se observa que las practicas de Desarrollo Humano, son ambivalentes, sus factores diferenciales los encontramos dependiendo del tamaño de la empresa si la empresa es grande (según Bancoldex empresa grande supera los activos totales en más 30.000 SMML), se observa que existen elementos que potencializan el desarrollo humano para los trabajadores y sus familias, si son empresas medianas, (según Bancoldex , sus activos totales supera a partir de los 5.000 hasta los 30.000 SMMLV), las practicas de desarrollo humano, se cumple de acuerdo a lo reglamentado por la ley, es decir con las afiliaciones respectivas y sus respectivas prestaciones sociales; y si son empresas pequeñas ( según bancoldex, los activos totales van desde 500 hasta 5.000 SMMLV) y cuando son empresas micro, ( según Bancoldex, sus activos totales no superan los 500 SMMLV) , sus prácticas se sujetan a lo estrictamente necesario de la relación laboral, es decir que en muchos casos ni lo reglamentario se cumple.

*"Cuales son las dimensiones de las personas? Como influye la organización en el desarrollo de una persona". Dependiendo de las condiciones prestadas, el reconocimiento para los empleados, son factores claves para el desarrollo de las dimensiones de las personas. La persona pueden cambiar la disposición de sus dimensiones dependiendo de los elementos que lo rodean".*

Por tal razón “algunas organizaciones galardonan a sus empleados con beneficios, por demostrar mayor conocimiento, antigüedad, o simplemente por hacer parte de la compañía permite una gran motivación y sentido de pertenencia hacia la organización. Las activades de integración permiten a cada individuo conocer las demás personas de la organización y las demás areas. Compartir la visión de la

organización con los trabajadores permite el crecimiento y el conocimiento de la empresa por parte de todos los que la conforman”

Así, como, cabe destacar que los participantes, manifestaron interés por la necesidad de desarrollar la dimensión psicoafectiva, “necesidad de reconocimiento, la posibilidad de relacionarse consigo mismo y con los demás”. (Chanlat, Jean Francois, 2006)-

### **9.3 Las Organizaciones y el Desarrollo social**

Cuando se analiza el concepto de la organización e impacto en el desarrollo social, se converge en el dilema de si el desarrollo humano que ofrece la organización es directamente proporcional al desarrollo social de la humanidad. La rivalidad entre la maximización de los beneficios económicos y la maximización del beneficio social son inversamente proporcional, o por lo menos ese es el gran dilema.

Plantear una visión alternativa del desarrollo humano y social desde la perspectiva de la complejidad, pretende alejarse de la posición estrictamente economicista y rentista de las organizaciones, y por lo tanto comprender desde la óptica holística, como parte integral de un todo que se encuentra integrado.

Es así, como se elaboro una matriz , que permite relacionar los conceptos percibidos por los participante de desarrollo humano en sus organizaciones y su impacto en el enfoque social, desde las dimensiones humanas de Chanlat, hasta las necesidades axiológicas del individuo, en los cuatro escenarios de Manfred: el ser, tener, quehacer, y el estar.

De acuerdo con la matriz se destacan dos premisas: primera: Las categorías de necesidades axiológicas y satisfactores postulados por : (Manfred Max Neef, Elizalde y Hopenhayn), las cuales son : La subsistencia, la protección , el afecto, el entendimiento, la participación, el ocio, la creación , la identidad , la libertad y las dimensiones de desarrollo humano de (Chanlat, Jean Francois, 2006) que son : La dimensión cognitiva, dimensión espacio temporal, psíquica y afectiva, simbólica, la diferencia con el otro y económica.

Así, con esta premisa respecto a los resultados del ejercicio arrojaron los siguientes resultados: La dimensión cognoscitiva y la necesidad de subsistencia, en la cognitiva: A través de la cual el ser humano ordena sus pensamientos e ideas para aprender y usa el lenguaje para expresarlos de manera clara y ordenada. (Chanlat, Jean Francois, 2006),

La dimensión cognoscitiva y necesidad de subsistencia: Se encontró que estas dos variables, se interrelacionan de manera directa, si poseo una mejor capacitación tengo mejores posibilidades de subsistencia en el medio como lo expresan los participantes. *“La competencia, las mutaciones del entorno y el desarrollo de trabajos cada vez más especializados ejercen una presión para que el trabajador mejore sus habilidades, tenga la necesidad de desarrollarse personalmente y prepararse.”*

La dimensión cognoscitiva y la necesidad de entendimiento: En cuanto, a la importancia de conocer las capacidades y habilidades de los individuos, de tal forma que permitan desarrollarse de manera , real, como potencial, fortalecer, la multidisciplinariedad, de tal forma que permita explorar otros escenarios como aprendizajes. *“1. Bienestar, capacitación, mejoramiento de las herramientas de trabajo ayudan al empleado en su rendimiento. 2. Oportunidades de estudio. 3. Al momento de darle empleo a las personas conocer sus capacidades. Por eso se desarrollan pruebas psicoténicas. 4. Al momento de darle empleo a las personas conocer sus capacidades. Por eso se desarrollan pruebas psicotécnicas. 5. Apoyo*

*educativo. 6. • No hay procesos establecidos”.*

La dimensión cognitiva y la necesidad de creación: En este punto, para los participantes, es importante la continua posibilidad de innovar, viendo la posibilidad de hacerlo a través de los incentivos en organizaciones, que le permitan explorar nuevos conocimientos en otros saberes, por tal razón el estar en continua, cambio y aprendizaje de saberes, va a generar la posibilidad de aumentar de manera significativa las destrezas innovadoras y creativas, para ello, es evidente mejorar los ingresos, los tiempos y espacios para lograrlo. Los participantes: “1. *Incentivos para estudiar es una herramienta clave para el desarrollo.* 2. • *Innovación continua”*

La dimensión cognoscitiva y la necesidad de identidad: La generación de la identidad del individuo en la organización en su dimensión cognoscitiva, se percibe limitada, por la administración científica que existe en las organizaciones, debido a la racionalización del trabajo, y su énfasis en lo racional, cuantitativo y lineal, por tal razón decimos que la identidad del individuo en la organización puede variar de acuerdo con la forma en que se administra una organización, ya sea por conveniencia o por adaptación.

Como lo expresan los participantes, respecto a este punto el significado es: “Se concentra en lo conceptual u operativo”. Al igual, que manifiestan la importancia de construir relaciones psicoafectivas- psicosociales, que les permita, sentirse parte de un grupo, aumenta el nivel de seguridad emocional y de status, ser útil para otros. Pero existe un componente, la competitividad que hace que el individuo se aleje de este punto, en el momento de competir para lograr el primer puesto “ser el número uno de la organización”, hace que se trabaje por el objetivo individual olvidando, la colaboración y la construcción de elementos como la confianza en sí mismo y en el otro, causando de plano guerras de territorialidad interna, que rompen con la naturaleza humana de trabajar para un mismo fin, como lo refleja la complejidad en sus elementos básicos. (Carlos Maldonado, 2005)

La dimensión de espacio temporal y la necesidad de subsistencia, se percibe como la posibilidad de estabilidad. La dimensión de espacio temporal y la necesidad de participación: Para los participantes es importante tener la posibilidad de acceder a una carrera administrativa que le propicie, tranquilidad emocional, mejora económica, aumento del status dentro de la organización y la posibilidad de acceder a una mejor posición social. Contrario a lo que la complejidad nos manifiesta, el mundo es un caos, el caos presenta un nuevo orden de las cosas y la necesidad de aplicar esa nueva interpretación, comprensión y adaptación, debe propiciar el cambio de paradigma. (Maturana y Varela, 2007, p,62),

En la dimensión simbólico los participantes la ubican en la necesidad de participación y la necesidad de tener una asertiva comunicación de retroalimentación que posibilite el desarrollo real como potencial de cada ser, de esta manera se sienten reconocidos por el medio en que viven más del 80% de su tiempo. (Delgado, 2005). En la dimensión económica, se percibe un marcado interés de trabajar por el dinero, cómo la más evidente de las formas de subsistir en el medio, para el individuo y su núcleo familiar, se hace manifiesto la disminución de valoración de la preparación profesional, vs la preparación técnica, los ingresos son mejores en los últimos, generando una desmotivación para invertir en su preparación educativa.

Al igual que existe limitación de ascenso que existe en las empresas grandes y medianas, en las empresas pequeñas no, se percibe viable ascender, por lo tanto no varían sus ingresos. *Así, también como lo manifiestan los participantes: "1. La ley les exige que se destine un presupuesto para el bienestar. 2. El sistema de seguridad social es de gran importancia porque genera estabilidad. 3. El stress que se maneja en el nivel de los operarios en cierta medida se compensa con el pago pero en ocasiones las organizaciones abusan de la necesidad. Hemos dañado la plaza los mismos profesionales por la necesidad. 4. La seguridad social, riesgos profesionales. 5. Ayuda social, responsabilidad social empresarial. 6. 1. Cuando el empleado tiene la oportunidad de ascenso e incentivos salariales se*

*mantiene el personal motivado y de esta forma cumplen los objetivos de la organización.5.Auxilios para el personal de las empresas, brinda satisfacción al empleado y a su núcleo familiar. 6. Jornadas de salud entre los empleados y sus familias y las becas a las familias, las rutas y los subsidios de alimentación complementando el salario de los funcionarios. 7. Auxilios para el personal de las empresas, brinda satisfacción al empleado y a su núcleo familiar.8. Jornadas de salud entre los empleados y sus familias y las becas a las familias, las rutas y los subsidios de alimentación complementando el salario de los funcionarios.9. Buena remuneración. 10. Reconocimiento de la compañía. 11. Trabajar se convierte en un medio sustentable para poder lograr los objetivos del individuo”.*

Es, así como, podemos concluir que la organización es percibida, como un dinamizador de una nación, tanto en el aspecto: económico, social, político, cultural, entre otros, también existe la percepción, de que desarrolla programas sociales, como simple cumplimiento a los requisitos que exige la ley, los participantes sienten que estas actividades se ejecutan con el fin de cumplir estándares competitivos, y por lo tanto es indiferente a la contribución del desarrollo humano y social.

En fin, observamos que las percepciones concebida por los participantes, nos hace pensar algunos aspectos relevantes que a continuación mencionaremos:

En primer lugar, la concepción de la organización se percibe con una administración tradicional, que proviene de la escuela científica administrativa, creada por (Taylor, Fayol, Babbage), es decir es vigente el concepto de valoración cuantitativa, de la mano de obra en sus tiempos y movimientos y en la medición de su desempeño por resultados.

En segundo lugar, se evidencia en las percepciones descritas con anterioridad, que en el desarrollo humano, no se exploran en su totalidad las dimensiones de los individuos, siendo la dimensión más importante la económica,

para suplir las necesidades de los seres humanos, pero tampoco se percibe que se cubran el total de necesidades requeridas, para lograr satisfacer las necesidades axiológicas del desarrollo social. Como lo podemos observar en nuestra Matrix anexo No. 9

En tercer lugar : La percepción que se evidencia, es que se hace necesario, cambio de paradigmas, tanto de los empleadores como de los empleados, debido a que el mundo en el que todos convergemos, se encuentra en movimiento e interrelacionado, lo que genera que sus componente se encuentre en “Autopoiesis”, (Maturana y Varela, 2007, p,62), que cuentan con una dinámica permanente y continua de elementos, que ocasiona cambios morfológicos, continuos y policausales, como los seres vivos. (Capra, F, 1998). (Carlos Maldonado, 2005)

Por tal razón, y finalizando nuestra experiencia podemos decir que el significado del desarrollo humano en las organizaciones, se percibe como desarrollo fraccionado, con especial énfasis en lo económico, que dista de considerar al hombre con otras dimensiones como: las psicoafectivas, las simbólicas, las psicopatológica, las de espacio temporal, al igual que no se perciben elementos con relación a las necesidades de libertad, identidad, de creación, de ocio y afecto.

a. Limitaciones y futuras investigaciones:

La limitaciones, fue el tiempo.

¿La pregunta es si se trabajara en estos elementos, podría existir otra dinámica social ¿Las organnizaciones estan dispuestas a explorar otras dimensiones del ser humano? ¿Cómo hacer que las organizaciones también de paradigmas, de lo clásico a lo contemporáneo?

## 10. RECOMENDACIONES

A partir de los análisis realizados a la información obtenida de los grupos focales, de trabajadores de 16 organizaciones de la ciudad de Bogotá, se puede determinar que se hace necesario articular métodos que aumenten los procesos que potencialicen el desarrollo humano en las organizaciones tanto micro, pequeña, mediana como grande. Es evidente que la articulación debe realizarse desde todas las dimensiones de las organizaciones

Se visibiliza que en la actualidad el tema de desarrollo humano está visto en las organizaciones desde la perspectiva economicista, lineal, cada organización desde su punto de vista lo maneja, y no hay un lenguaje común para desarrollar una propuesta; sin embargo si se determina una clara intencionalidad de trabajarla, ante la necesidad de la sociedad la continuidad se hará desde la constitución de la organización

Se evidencia que los empleados dentro de los sueños e imaginarios que manejan creen que es posible una organización abierta, con más posibilidades de desarrollo humano, con menos linealidad, donde sus empleadores puedan ayudarle a tener una mejor calidad de vida a ellos y a sus familias.

Desde la perspectiva de desarrollo humano, las representaciones sociales juegan un papel importante en el campo organizacional y desde esta mirada, esta investigación de corte cualitativo, trabaja con los imaginarios de los empleados como una posibilidad de construcción desde lo que se quiere y se piensa.

Para efectos de esta investigación la mirada que los trabajadores hacen frente al proceso de desarrollo humano en algunos casos se muestra contradictoria, pues pese a que se visibilizan buenas prácticas en la organización y experiencias que muestran la importancia en departamentos o áreas de talento humano también

existen concepciones muy arraigadas que conciben al trabajador como una herramienta más de productividad, es decir como sujeto pasivo a quien se debe primero adiestrar en competencias antes de empezar su labor, perdiendo la perspectiva que desde que el trabajador llega a la organización con un mundo cultural, social, es decir con sistemas propios de su nivel de desarrollo.

Los aportes que realizaron los participantes, los hicieron a partir de los imaginarios que tienen de las organizaciones y del proceso de desarrollo humano que han evidenciado durante su experiencia, los cuales sirven como base y fundamento para el análisis de la propuesta de investigación que a continuación se describe:

a. Se reconoce que en la organización, deben existir factores que motiven las ganancias, pero que previo a este concepto se debe dar mayor importancia a otras dimensiones que potencialicen al desarrollo humano dentro y fuera de las organizaciones.

b. Estos factores pueden considerarse, desde la concepción de los imaginarios, bases conceptuales y estructurales del pensamiento, basada en situaciones significativas y proyectos de organizaciones como enfoque que permitan aumentar la calidad de vida de los individuos y de la sociedad.

c. Reconocer en los imaginarios unos mínimos para cada una de las organizaciones con respecto a los procesos que deben recorrer individuos en los procesos, desde que llegan a cada cargo o puesto de trabajo. Para ello, desarrollar una propuesta de evaluación que muestre en qué estado de avance llega el trabajador al proceso, los logros alcanzados, pero que no descalifique al trabajador o lo haga perder su trabajo.

d. Reconocer las concepciones previas de los individuos.

e. La importancia de contar con espacios y recursos que permitan el desarrollo humano y social en las organizaciones.

Otros análisis permiten determinar que, conjunto con la propuesta, se hace necesario involucrar a la familia en este proceso de desarrollo humano, pues no es solo tarea de la organización, y para ello la organización, a partir de sus directivas debe generar políticas para el desarrollo del individuo tanto real como potencial, mediante directrices que encaminen los esfuerzos a tal fin. Es muy importante que los Directivos que trabajan en este propósito cuenten con el perfil idóneo para este trabajo; por ello la organización debe generar una propuesta para la ubicación adecuada de estos individuos, así como para la generación de espacios de socialización, y capacitación empresarial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AKTOUF, Omar (2009). La administración: entre tradición y renovación. En 2. (Aktouf Omar, *La administración: entre tradición y renovación* (pág. 137). Valle: Artes Graficas Univalle Edición.
- ALEXANDER, S. (2002). Non - linear Change in organizations. En S. Alexander, *Organizations change Manahement informed by complexity theory* (pág. 122). EU: Emerald.
- ARTURO, D. S. (2005). Cultura, socialización e identidad. En D. S. Arturo, *Desarrollo Humano: Cultura, socialización e identidad* (págs. 5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18). Bogotá: Fundación de Educación Unievrnsidad Pedagógica.
- BELTRÁN, M. (1988). Legitimidad de las organizaciones. En B. Miguel, *legitimidad de las organizaciones* (págs. 125-155). Madrid: REIS.
- BRUNER, J. (1991). *La Teoría del Desarrollo como cultura. En realidad mental y mundos posibles. "Los actos de la imaginación que dan sentido a la Experiencia"*. Barcelona, España: Gedinsa.
- CAPRA, F. (1998). La Trama de la Vida: Una nueva perspectiva de los sistemas vivos. En C. Frijot, *La Trama de la Vida: Una nueva perspectiva de los sistemas vivos* (pág. 383). Barcelona: Anagrama.
- CASTORIADIS, C. (1997). La Institución Imaginaria de la sociedad. En C. Cornelius, *La institución Imaginaria de la sociedad* (pág. 2 Volumen ). Buenos Aires : Tusquest.
- CHANLAT, Jean Francois (2006). Hacia un antropología de la Organización. En J. F. Chanlan, *Hacia una Antropología de la Administración* (págs. 93-101). Medellín: Fondo Editorial Unievrnsidad EAFIT.
- GARCÍA CANCLINI, Nestor (2007). Que son los imaginarios y como actúan en la ciudad. *EURE- ENTREVISTA* , 90-99.
- GIACALONE, Robert and KENETH R., Thompson (2006). Bussiness Ethics and Social responsibility Education: Shifthing the worldview. En R. a. Giacalone, *Bussiness Ethics and Social responsibility Education: Shifthing the worldview* (págs. 16,4). EU: Learning and Education.

- H, C. D. Imaginarios social, comunicación e identidad colectiva . En C. D. H, *Imaginarios social, comunicación e identidad colectiva* (págs. 2,3). Navarra España.
- JUAN, D. (2008). Desarrollo Humano. En D. Juan, *Desarrollo Humano* (págs. 119-132). España, Mexico, Argentina : Siglo XXI.
- MALDONADO, Carlos (2005). Ciencias de la Complejidad, Ciencias de los cambios súbitos. (CIPE, Ed.) *CIPE UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA* , 47.
- MAN, M. G. (1994). Las aventuras en lo simple y lo complejo. En M. G. Man, *El Quark y el Jaguar* (pág. 123). Barcelona: Tusquets - Colección Metatemas.
- MANFRED, Max- Neef, A. E. (1990, 1991, 1992, 1993). Desarrollo de las necesidades humanas. En M. M. Neef, *Desarrollo de las necesidades humanas* (págs. 39-59). Madrid: Centro de Investigación comunicación Documentación, Taller Mundo PNUD.
- MANFRED, Max Neef (2006). Desarrollo a escala humana, conceptos y aplicaciones y algunas reflexiones. En M. N. (Manfred, *Desarrollo a escala humana, conceptos y aplicaciones y algunas reflexiones* (págs. 56-57). Barcelona: Icaria.
- MARCCUSE, H. (1969). El hombre unidimensional. Ensayo, sobre la ideología de la humanidad avanzada. En Marcuse H, *El hombre unidimensional. Ensayo, sobre la ideología de la humanidad avanzada* (pág. 123). Barcelona: Seix Barral.
- MATURANA y VARELA (2007). Autopoiesis en acción . En M. y. Varela, *Autopoiesis en acción* (pág. 62). Buenos Aires Argentinas : Gac.
- MORIN, Edgar (1994). *Introducción al pensamiento Complejo*. Barcelona: Gedisa.
- OLIGASTRI, E. (1993). Casos sobre casos: Bogotá. En O. Enrique, *Casos sobre casos* (pág. 76). Bogotá: Editorial Universidad de los Andes.
- PIAGET, Jean (1967). Seis estudios de Psicología. Barcelona, editorial Seix Barral.
- PINILLA, Gladys (2010). *La incidencia en la complejidad en el ambiente organizacional*. Recuperado el 14 de marzo de 2011, de Universidad del Rosario, Monografía tesis de grado: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/2707/6/66850329-2011.pdf>
- PINTOS, Juan-Luis (1994). Los Imaginarios Sociales (La nueva construcción de la realidad social). Santiago de Compostela. Documento electrónico. <http://web.usc.es/~jlpintos/articulos/imaginarios.htm>

- PNUD – PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. (2003). Informe sobre el desarrollo humano, PNUD, París.
- PRIGOGINE, I. (2008). La leyes del caos. En PÁG. Illyan, *La leyes del caos* (pág. Colección Drankontos Bolsillo No.26). Barcelona: Critica de Barcelona.
- PRIPOPINE, I. 1996. (1996). El fin de las certidumbre. En I. Prigogine, *El fin de las certidumbres* (pág. 88). Santiago de Chila: Taurus .
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, G; VARGAS LARIOS, G. y DE LA ROSA, A. (2011). (Abril 2011). Caminando hacia el eslabón perdido. *Revista electrónica Forum Doctoral, ISSN: 2027-2146*, Red de pilares página 10-20.
- RAMIREZ, Guillermo, VARGAS, L. G. y DE LA ROSA, A. (2011). Revista Electrónica Forum Doctora. *Ediciónn No. 3* , 10-20.
- REICHARDT, Charles y COOK, Thomas (1995). Métodos cuantitativos y cualitativos en evaluación . En R. C. Thomas, *"Hacia una superación del enfrentamiento entre los Métodos"* (pág. 31). Madrid : Ediciones Morata .
- RIESMAN, D,; GLAZER, N. y REVEL, Denney (1981) . Las muchedumbres solitarias. En G. N. ( Riesman D, *Las muchedumbres solitarias* (pág. 297). Barcelona: Paidos.
- SEOANE, Javier (2001). Marcuse y los sujetos. En M. y. sujetos, *Marcuse y los sujetos* (pág. 96). Caracas Venezuela: Universidad Catolica Andrees Bello.
- TAYLOR y BOGDAN (1996). Introducción a los métodos cualitativos de Investigación. En T. y. Bogdan, *153*. Barcelona: Ediciones Paidos.
- WERNES, Jon M. y DE SIMONE, Randy L. (2001). Human Resource Develoment. En (J. Simone), *Human Resource Develoment* (pág. 271). USA: Cengage Learning.