

# **Desde un Modelo Organizacional simplista hacia una metáfora organizacional con visión holística y ecológica.**

*From a simplistic Organizational Model to an organizational metaphor with a holistic and ecological vision*

Autora

Olivia Lourdes Sosa Palacios<sup>1</sup>   
[sosaolivial@gmail.com](mailto:sosaolivial@gmail.com)

## **RESUMEN**

El acelerado e intenso ritmo de acontecimientos, cambios que se han venido develando en las sociedades complejas y caóticas en estos tiempos, la emergencia en un cosmos de realidades profundas, pareciera que están marcando caminos para transformaciones en la vida organizacional y social. Nuevos escenarios, la consolidación de un mundo con rostro más humano, ecológico, con organizaciones que den respuestas a la demanda de la sociedad con mirada social e inteligentes. Realidades que han avivado la intencionalidad del estudio que permea hacia una nueva contemplación de ver al mundo y lo que se encuentra en él. Una nueva trama que ondea a un universo no lleno de cosas que funcionan como máquinas, sino un cosmos dinámico y vital. Lo pincelado en líneas anteriores inspira el desarrollo de este ensayo con enfoque de investigación documental, que permitió la revisión, análisis de contenido de los teóricos Boff (2000), que postula el paradigma de la ecología profunda; Morin (1997,2001), paradigma de la Complejidad; Capra (1998), con la trama de la vida; Mussa (2008), con la cognición cuántica; Zohar y Marshall (2001), quienes postularon la inteligencia espiritual. El método utilizado, el hermenéutico como “proceso que propone comprender contextos generados de una forma espontánea y natural por el ser humano” (Ugas, 2008: p.6). Con el análisis de contenido se logró dar sentido, significancia a la desconstrucción de un modelo simplista con lógica moderna racional y la valoración de una nueva lógica organizacional, la concepción de empresa con nuevo y orden organizativo con visión holística y ecológica.

**Palabras clave:** Modelo Organizacional, organización simplista, metáfora organizacional, visión holística, visión ecológica.

## **ABSTRACT**

The accelerated and intense pace of events, changes that have been unveiled in complex and chaotic societies in these times, the emergence in a cosmos of profound realities, seem to be marking paths for transformations in organizational and social life. New scenarios, the consolidation of a world with a more human, ecological face, with organizations that respond to society's demand with a social and intelligent outlook. Realities that have enlivened the intentionality of the study that permeates towards a new contemplation of seeing the world and what is in it. A new plot that ripples into a universe not full of things that work like machines, but a dynamic and vital cosmos. The brushstrokes in the previous lines inspire the development of this essay with a documentary research approach, which allowed the review and content analysis of the theorists Boff (2000), which postulates the paradigm of deep ecology; Morin (1997, 2001), paradigm of Complexity; Capra (1998), with the plot of life; Mussa (2008), with quantum cognition; Zohar and Marshall (2001), who postulated spiritual intelligence. The method used, hermeneutics as "a process that proposes to understand contexts generated in a spontaneous and natural way by human beings" (Ugas, 2008: p.6). With the content analysis, it was possible to give meaning and significance to the deconstruction of a simplistic model with rational modern logic and the valuation of a new organizational logic, the conception of the company with a new sense and organizational order with a holistic and ecological vision.

**Keywords:** organizational model, simplistic organization, organizational metaphor, holistic vision, ecological vision

<sup>1</sup> Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Venezuela

**Recepción: 28/08/2024**  
**Revisión: 28/10/2024**  
**Publicación: 05/01/2025**

## 1. Presentación

La necesidad de las organizaciones tanto públicas como privadas en dar un viraje de vida y un nuevo sentido iluminadas por los cambios y acontecimientos en las sociedades complejas y caóticas; las sociedades complejas se fundamentan en el paradigma de la complejidad. Para Contreras (2023), el paradigma de la complejidad refiere “la manera de situarse en el mundo, el cual ofrece una diversidad de ambientes creativos en cuanto a formas de pensar, sentir y actuar (sistema de convicciones), lo cual ineludiblemente conducirá a la comprensión del conocimiento de la realidad...” (p. 61). Un cosmos de complejidad con rostro inquietantes de lo enmarañado, de ambigüedad, incertidumbre. Y cuando se menciona sociedades caóticas, son aquellas cuyo entorno “puede tener un comportamiento inesperado, no predecible” (Mussa, 2008, p.37).

Con base en los planteamientos de los autores citados en párrafo anterior, hacen reflexionar y significar la necesidad de un avivar y accionar en lo individual, en lo colectivo, la búsqueda de la unidad, la sabiduría, la integración, la trascendencia, la sostenibilidad de un mundo mejor. Puede decirse, que el conjunto de cambios y transformaciones ocurridas en años recientes y en todos los campos de acción humana ha conformado un escenario de actuación para las organizaciones, enmarcadas en el paradigma de la complejidad.

En la actualidad, dentro del campo de las ciencias sociales, los estudios de las ciencias administrativas se debaten entre las tendencias de quienes pincelan a las organizaciones en su función conductora eficiente, y otras que abogan por profundizar el estudio más riguroso y científico de la misma, en tanto fenómeno complejo del sistema social. Desde este abordaje y cavilaciones de la investigadora, haciendo una retrospectiva de las organizaciones y empresas a través del tiempo, se precisa presumir que ellas han tenido una vocación analítica, sustentada en la ciencia positivista, con un saber reduccionista, fragmentado, con saber especializado; pero la dinámica del entorno de hoy invita el interpretar nuevas realidades políticas, económicas, socioculturales, ambientales.

Siguiendo el hilo discursivo, se requiere también la comprensión de un mundo, cada día más complicado, donde los valores dominantes y el peso del determinismo, de orden mecanicista, se muestran inadecuados para dar respuesta a las realidades, que van surgiendo; por tanto, pareciera menester la creación de nuevos caminos hacia el tránsito de la interpretación del escollo de lo real, sostenidos por otras sendas más acordes con el tiempo histórico vivenciado.

En el contexto organizacional y gerencial, basado en la complejidad, se conjetura como trama natural el devenir en situaciones donde todo cambia permanentemente, lo que se induce a postular la maximización de la flexibilidad de las organizaciones, con nuevos modelos organizacional, que las dote con las mejores condiciones para la adaptabilidad. Si se pone el énfasis en estructuras fijas, cerradas, permanentes y rígidas se está navegando en sentido opuesto a lo conveniente para la propia supervivencia. Cabe referir lo que plantea Rojas (2005, p42) "...el entorno empresarial actual ha traído como consecuencia que en muchas ocasiones se le presente a la gerencia situaciones en la que una visión funcional de la operación de la organización ya no es suficiente". Interpretando la idea de Rojas (ob.cit), se requiere nuevas formas de actuar frente a las alternativas dominantes, simplista, racionalista a lo que Morín (1997) denominó paradigma de la simplificación.

De lo expresado en párrafos anteriores, con planteamientos, reflexiones e inquietud que se traza en la siguiente interrogante: ¿las organizaciones requieren un análisis e interpretación del modelo de organización simplista que rige actualmente, hacia la valoración de una nueva arquitectura con visión holística y ecológica? Desde esta inquietud se direcciona el desarrollo de este ensayo y se plantea como propósito principal el análisis de la existencia, producción del sentido organizacional para lograr la interpretación del actual modelo organizacional que sustenta hasta hoy las organizaciones y la configuración de una nueva racionalidad en el abordaje de la arquitectura organizacional y del conocimiento humano, desde una metáfora organizacional con visión holística y ecológica.

## 2. Contextualización

Como se ha venido bosquejando en apartados anteriores, en un mundo globalizado, competitivo, cambiante, con circunstancias y eventos impredecibles se requiere organizaciones con capacidad, potencialidad de enfrentar situaciones y eventos emergentes; con un espíritu de aprendizaje como forma de vida permanente. Su existencia y supervivencia dependerá del compromiso que asuman con la humanidad, pues una empresa, organización nace y se convierte en un medio a través del cual una idea enérgica puede llevarse a cabo con nobleza para la contribución al desarrollo de las comunidades y sociedad.

En sintonía con lo planteado en párrafo anterior, las organizaciones se aproximan a una nueva forma de pensar la realidad; el compromiso ineludible de rupturar viejos esquemas bajo la metáfora de pensamiento simple, fragmentado, reduccionista, lineal; un pensamiento que no va más allá de sus propios límites ni reconoce esos límites, y en una racionalidad con que la ciencia y la tecnología ha venido apoyando, con una aspiración a un conocimiento universal y general.

Desde la opción tradicional simplista, las organizaciones propician tener seres racionales, cada vez más limitado en contornos definidos, recreados como sujetos singulares, mecánicos, considerados como acumulación de piezas que conforman un engranaje, con visiones superficiales, cortoplacistas, con un sentido de vida hacia lo físico, lo material, lo cuantificable, preocupados por el orden estructural, el comportamiento funcional y la integración social; con cimientos de principios rectores hacia la eficiencia, eficacia y hacia un aprendizaje individual que no trasciende a su estrecho interés.

Lo pincelado en párrafo anterior se traza en un lienzo, un escenario de actuación organizacional que ya no da respuesta a un entorno cada vez más dinámico, cambiante, interdependiente e interconectado; por consiguiente, emerge una opción epistemológica enmarcada en el paradigma de la ecología humana con un enfoque hacia lo humano, holista y ecológico, con miradas multipluridisciplinarias

con capacidad para interpretar nuevas realidades, comprensión de un cosmos cada día más complejo y caótico, la emergencia de una acción social orientada al rescate de los valores trascendentales y universales; a un desaprender y aprender organizacional; a la desconstrucción de estructuras mentales, creencias, de racionalidad, obstáculos epistemológicos que impiden la edificación de organizaciones con capacidad de aprendizaje hacia la conquista de una mayor armonía empresa-sociedad-ambiente.

Continuando, dando trazos en el lienzo, se dibuja a las organizaciones como sistemas dinámicos, no lineales, abiertos, con redes de interacciones, retroacciones, interretroacciones de los elementos que las componen y que se desarrollan en su interior, constituyendo complejos procesos que se organizan entre sí. En lo interior las redes de interacciones las constituyen los socios de aprendizaje (colaboradores), con un espíritu de equipo, con diversidad de pensamientos, con sus propias creencias y modelos mentales, y diferencias individuales que matizan microculturas en las distintas redes configuradas. En lo exterior un sistema o red compleja de relaciones e interacciones llamada sociedad, entramada a su vez por otro sistema complejo interconectado e interdependiente llamado ambiente. Una obra maestra de la existencia y producción del sentido atribuido a las organizaciones.

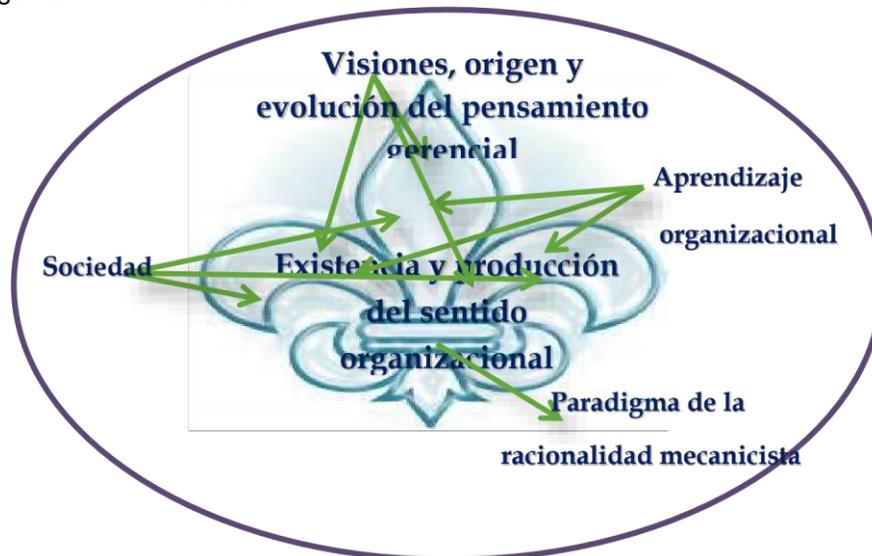
### **2.1. El hacer y ser ostensible de la existencia y producción del sentido atribuido a las organizaciones.**

Inicio este apartado, inspirada en la metáfora de la flor de Lis, una flor primaveral que tradicionalmente fue utilizada para representar la realeza rancesa, con significación de pureza, el valor de trascendencia, la elevación del espíritu, la perfección, la luz, la vida, la amabilidad, el ejemplo de gozo, la admiración, el aprendizaje, la contemplación, la gloria, la belleza. Metáfora inspiradora para recorrer el camino, el cruzar con energía luminosa, con seguridad y templanza, el océano silencioso en forma de olas para lograr lo deseado, el sentido profundo de la experiencia y la existencia de la humanidad y de las organizaciones. Con

iluminación de pensamiento, se empieza a pincelar en un lienzo a un lirio de tres pétalos con simbolismo de una organización con mirada racionalista, tradicional.

Un primer pétalo representa las visiones, el origen y la evolución del pensamiento gerencial, otro pétalo el aprendizaje organizacional; el último pétalo representa a una sociedad que ha vivenciado y sentido el agotamiento del paradigma de la racionalidad mecanicista de la administración científica, que por mucho tiempo envolvió la presencia y producción del sentido organizacional, instituidos con perspectivas funcionalistas y estructuralistas, aproximado a un estilo de pensamiento racional, subestimando el emocional e ignorando el espiritual; y como lo pensaron Zohar y Marshall (2001, p.35), “en occidente la cultura racionalista, tradicional, con todas las razones y valores que la acompañaron empezaron a derrumbarse como resultado de la revolución científica y el auge del individualismo y el racionalismo”. Seguidamente se presenta en figura 1 el simbolismo de una organización con mirada racionalista tradicional.

**Figura 1:** Organización con mirada Racionalista Tradicional.



**Fuente:** Elaboración propia (2023)

Por consiguiente, el visor del lienzo alude el reconocimiento de un agotamiento paradigmático y anima a pensar en otro lirio de múltiples pétalos, como se presenta

en la figura 2, configura el advenimiento de otras representaciones que ruptura el escenario de actuación para las organizaciones y la sociedad que se pinceló.

Nuevas miradas, representaciones, pensamientos e intenciones, se transforman en los pétalos de ese lirio que florece, un nuevo orden paradigmático y pensamiento distinto, que se entrelazan en una imbricación cuántica, como lo plantea Mussa (ob.cit.,p.14), “la cognición cuántica se sustenta a su vez en el pensamiento complejo, la teoría del caos y el concepto de estructuras disipativas de Prigonine”, generando flujos de energía capaces de producir comunidades de vida, con miradas multipluridisciplinarias que invitan al gerente a reinventar(se) con creatividad, sentido de vida, y transcendencia hacia un cosmos mejor. Seguidamente en la figura 2 se representa el simbolismo de la organización con mirada desde el paradigma de la ecología humana con visión holística y estilo de pensamiento ecológico.

**Figura 2.** Simbolismo de la organización desde el Paradigma de la Ecología Humana con visión holística y estilo de pensamiento ecológico.



Fuente: Elaboración propia

En la figura. 2 se pincela el florecimiento del lirio con múltiples pétalos, representa una realidad social compleja, la emergencia de un ambiente organizacional que propicie el reflexionar de los gerentes, afrontar nuevas y más complejas situaciones; con escenarios donde se entretujan situaciones técnicas, coyunturales y humanas. El direccionamiento de un pensamiento hacia organizaciones inteligentes en cuanto a desaprender, aprender, re-aprender y progresar hacia modos de crear, capturar, transferir y movilizar activamente el conocimiento, el alma y el espíritu empresarial.

En el marco de este recorrido, se muestran pétalos que representan una nueva racionalidad en el abordaje de la arquitectura organizacional y del conocimiento del ser humano, con una visión holística, pensado como la unificación de las partes en el Todo, mediante el establecimiento de la trama de relaciones e interacciones, considerando sus diferencias, interpretadas desde las subjetividades y la concepción compleja y energética de los elementos que interactúan. Se pincela el salto de la empresa de modelo tradicional, objetiva, racional a la empresa en redes, de pensamiento complejo y cuántico, virtuosa en la adquisición de un conocimiento común y concertado, en la modificación del comportamiento como reflejo de esta nueva realidad.

De igual manera, mirar la importancia y el compromiso que tiene con la sociedad y su accionar en ella, guiada por una forma de posicionarse en un cosmos que recupere los valores de la modernidad como son, la libertad, la solidaridad, la equidad, la justicia, la unidad, la paz, el respeto, la integridad, el perdón, la verdad, la participación, la cooperación, la colaboración, la productividad y rentabilidad social. Valores éstos, que cimientan un marco creador de nuevas formas de pensamientos y actuaciones ante una realidad que hay que transformarla en una opción ideológica orientadora de valores, integradora de pensamientos y acción social. Así mismo, la no desvinculación o aislamiento del ecosistema, pensado como un sistema mayor, que envuelve a la sociedad y a las empresas.

En este sentido, el paradigma propuesto por Boff (2000), como es la ecología humana, postula una ecología profunda, en que todos los seres humanos están conectados entre sí formando un sistema inmenso y complejo. La necesidad de una visión ecológica incluyente, que contemple íntegramente a la persona como ser individual, social, cultural y espiritual; una nueva forma de ver al mundo y a las organizaciones como una comunidad de vida, con un código basado en el cuidado, la compasión y el amor. A decir del autor, es un paradigma que apuesta por la exploración y el cultivo del capital espiritual frente a la explotación del capital material de la tierra. El capital espiritual reside en la vida, en el amor, en la relación con los otros y en la capacidad de trascendencia.

Bajo esta visión surge un ser humano con un capital espiritual inagotable; y descubrir ese capital espiritual inagotable en su ser, inspira a organizar la vida y la sociedad a partir de él. De lo expresado anteriormente, se proyecta la reconstrucción de las organizaciones con una nueva orientación, una opción ideológica en procura de un nuevo sentido y accionar social. Interpretando lo planteado por Capra (1998), la visión ecológica incorpora los aportes del pensamiento sistémico y holístico; trasciende hacia la percepción y el reconocimiento de la interdependencia entre individuos y sociedad, a su vez inmersos dependientemente en los procesos cíclicos de la naturaleza. Esta Iniciativa se sustenta en la teoría de los sistemas complejos, el paradigma de la complejidad, del paradigma ecológico y la conciencia ecológica, situándose más allá de los paradigmas racionalistas y productivistas, en un nivel más profundo, con la totalidad de la vida, con la conciencia y experiencia espiritual que ha de caracterizar la acción humana y por ende el desenvolvimiento gerencial.

Una ecología profunda que no separa a los seres humanos de su entorno; los estructura en redes de relaciones, interrelaciones interconectadas e interdependientes, adaptándose continuamente a los cambios del entorno. Capra (ob.cit), explica que la ecología profunda reconoce el valor intrínseco de todos los seres vivos, y ve a los humanos como una mera hebra de la trama de la vida. Desde

esta mirada, se posibilita en las organizaciones poner en práctica un pensamiento ecológico, con una postura intelectual, emocional y espiritual que impulse todas las capacidades del espíritu humano, no solamente una parte de ellas.

Bajo esta visión, en las organizaciones habitará un ser humano complejo, integral, social, inacabado, que emerge de la trama relacional de la sociedad, haciendo contacto desde su interioridad para abrirse hacia otros; una apertura como imagen de conciencia del otro, que brota de alma como parte de sí mismo, que le permite contemplar y contemplarse, y en esa acción reconocerse como un ser incompleto, pero con energía irradiante de sabiduría, entendimiento, germinado de su espiritualidad y en conjunción dialógica, logra enrumbarse para trascender, desarrollarse como ser vital del otro, de la empresa, de la sociedad, del mundo y la naturaleza.

Todo lo pensado y expresado en los párrafos precedentes, inspira a pensar en una gerencia con nuevo sentido y estilo en su práctica gerencial, con novedosas elaboraciones acerca de su participación en la edificación de una organización con valoraciones creadas por sujetos que trasciendan lo material, lo físico, lo racional, lo emocional a lo intuitivo, lo espiritual como un Todo en armonía, convirtiéndose en agentes de cambios en las empresas de este milenio y prepararse a visionar nuevo milenio. Es así que se considera pertinentes reflexiones referidas a las inquisiciones que se tiene de la realidad estudiada y de su estructura dinámica, justificando la visión del entorno, de la concepción de las organizaciones, del hombre, del cambio, y de las relaciones estructurales o esenciales que definen la vinculación entre los componentes del contexto.

Dentro de toda esta trama, se visualiza a una organización como una estructura energética en distintos estados de excitación trascendental por el vacío cuántico; como lo ilustró Tao Te ching (citado en Zohar y Marshall, ob.cit,75), el tipo de trascendencia que no se puede mirar, no se puede escuchar, no se puede atrapar, por ser intangible e indefinible, pero están unidos en Uno más allá de la

indefinición, de la imaginación, de la descripción. De ese vacío cuántico -fuente de todo lo que existe- emerge un campo de energía, que llena de oscilaciones rápidas y coherentes a todos los componentes de la organización; campos energéticos particulares interconectados e interrelacionados por sus múltiples funciones de ondas que se unen a un Todo para la concreción de una Comunidad de Vida, que por analogía la llamaremos campo energético gregario “campo que se forma por la aglutinación de individuos, conformando grupos que enlazan los otros campos o componentes” (Mussa, ob. Cit. P.71).

Cada individuo que se constituye y habita en ese campo energético gregario, es un ser humano insuperable, irrepitable, con destino definitivo, armonizador de todos los campos energéticos, propiciador de un gerenciamiento desde la integralidad (duocomplementariedad, polaridad) hacia la Unidad en un Todo. Un ser humano poseedor de complejas estructuras neurales, conectadas e interconectadas de modo especial, a lo largo de su existencia, irán creciendo por las experiencias de su realidad, creando nuevas conexiones neurales, conformadas en sistemas neurales que trabajan para configurar el pensamiento humano.

Concebir una gerencia inmersa en una nueva racionalidad en el abordaje de la arquitectura organizacional y del conocimiento humano; con un pensamiento integral para la comprensión de la realidad organizacional, social y ambiental, sostenido por los principios como son, la interdependencia, la diversidad, la totalidad, la transformación, la unidad, el desarrollo cualitativo, la espiritualidad, el aprendizaje continuo, la sostenibilidad, la transmultidisciplinariedad; principios que orientan un cambio de conciencia fragmentada a la conciencia holística.

### **3. Reflexiones finales**

Desde las cavilaciones, análisis de contenido de lo planteado por los autores, articulando la direccionalidad de la temática hay un llamado a una nueva lógica gerencial y organizacional que vivifique el alma organizacional, la revalorización del aspecto subjetivo de la conciencia individual y colectiva, la humanización de la

estructura y la urgencia de construir organizaciones mediadas por principios y valores trascendentales y universales, con el propósito de contribuir al bienestar integral del ciudadano, de las comunidades y sociedad y del mundo en la cual están ésta comprometidas.

Una nueva lógica gerencial y organizaciones que deconstruye la lógica moderna racional y mecanicista centrada en procesos rígidos y no en el hombre, por una concepción de empresa más humana con pensamiento complejo y cuántico, con la cual trata de explicar el sentido y orden organizativo, sustentado en el paradigma de la ecología humana, que sitúa al ser humano dentro de la empresa y el entorno, reconociéndolo como un capital inagotable, emprendedor, complejo, libre, privilegiados por la vocación de unidad en la diversidad con sentido de vida en sus actuaciones articuladas por principios de autoecotrascendencia, autoecotransformación, autoecorealización, autoecoconciencia, autoecocompromiso y de autoecocomunicación.

Toda una arquitectura concebida para organizaciones llenas de energía irradiante, resplandeciente, de significados, con sentido de vida personal y organizacional en comunión, comunicación, interacción y realimentación permanente, y en procura de lograr un bienestar integral, para los que anidan la comunidad de vida, para la sociedad, el cosmos, así como la productividad, rentabilidad social y la sostenibilidad en el tiempo.

#### 4. Referencias

- Boff, L. (2000). **La Ecología, Mundialización, espiritualidad**. Madrid. Trota.
- Capra, F. (1998). **La Trama de la Vida. Una nueva perspectiva de los sistemas**. Material fotocopiado. Capítulo 3. La Teoría de Sistemas.
- Contreras, F. (2023). **Fundamentos Metodológicos del Paradigma de la Complejidad**. Revista Crítica con Ciencia, 1 (1) e-ISSN: 2958-9495. Recuperado de:  
[https://uptvallesdeltuy.com/ojs/index.php/revista\\_criticaconciencia/article/view/129/70](https://uptvallesdeltuy.com/ojs/index.php/revista_criticaconciencia/article/view/129/70)

- Morin, E. (1997). **El pensamiento complejo como alternativo al paradigma de simplificación.** Revista Complejidad Año 1 No. 3, octubre-diciembre
- Morín, E. (2001). **Introducción al pensamiento complejo.** Gedisa. Barcelona
- Mussa, J. (2008). **Cognición Cuántica. El aprendizaje emocional y la creatividad desde la física cuántica.** Argentina. Editorial Mendoza.
- Rojas, F. (2005). **Proceso de Gerencia Estratégica.** [Artículo en línea]. [http://www.degerencia.com/articulo/proceso\\_de\\_gerencia\\_estrategica](http://www.degerencia.com/articulo/proceso_de_gerencia_estrategica)
- Ugas, G. (2008). **La Complejidad. Un modo de pensar. Venezuela.** Segunda edición.
- Zohar, D. y Marshall, I. (2001). **Inteligencia Espiritual.** México. Editorial Plaza & Janes.