Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2024,
Volumen 8, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5

TRANSMUTACIÓN ORGANIZACIONAL. UNA RE-EVOLUCIÓN GERENCIAL TRANSCOMPLEJA

ORGANIZATIONAL TRANSMUTATION. A TRANSCOMPLEX MANAGERIAL RE-EVOLUTION

Carlena Astudillo
UPT. José Antonio Anzoátegui, Venezuela

Juan Hernández
Instituto de Tecnología Elías Calixto Pompa, Venezuela

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14394

Transmutación Organizacional. Una Re-Evolución Gerencial Transcompleja

Carlena Astudillo[1]
carlenaastudillo822@gmail.com
carlena.astudillo@uptjaa.edu.ve
UPT. José Antonio Anzoátegui
Venezuela

Juan Hernández
hernandezmjj@gmail.com
Instituto de Tecnología Elías Calixto Pompa
Venezuela

RESUMEN

La evolución en las organizaciones es una necesidad imperante dentro de la dinámica actual, en la medida de que la realidad se apremia de lo complejo, caótico y turbulento. La adopción de esta nueva visión es producto de un proceso profundamente reflexivo sobre el accionar de la gerencia organizacional y la necesidad de aprehenderse de la transcomplejidad en aras de salir de la ataraxia en donde se pueden desenvolver tales organizaciones, y dar paso así a un proceso de eclosión que apalanque la multireferencialidad, transdisciplinariedad, complementariedad, entre otros, en aras de apropiarse de esta nueva realidad. Ergo, reflexionar sobre la transcomplejidad dentro del entramado gerencial conlleva a la asunción de un cambio de paradigma que vislumbre estructuras más flexibles al cambio y que este se produzca como consecuencia de la multidiversidad de factores que convergen en estas. El propósito primigenio de esta investigación es profundizar sobre la gerencia organizacional desde una visión transcompleja en que se abre un umbral de múltiples percepciones, realidades tangibles e intangibles, en las que se encuentran atravesando las organizaciones actuales. Por ello, es crucial repensar su accionar dentro del contexto social a fin de dar respuestas a las exigencias de todos los factores que intervienen, con base a principios epistemológicos transcomplejos. En ese sentido, armonizar una re evolución gerencial es avizorar una profunda transmutación organizacional la cual se encuentra hilvanada de matices que invitan y propician a rediseñar, recrear, regenerar, retransformar, horizontes inciertos sobre el accionar gerencial organizacional pero a su vez destellan reflejos caleidoscópicos esperanzadores que se decantan por una nueva gerencia organizacional netamente transcompleja, transdisciplinaria, transparadimática, entre otros.

Palabras claves: transmutación organizacional, re evolución, gerencia organizacional, transcomplejidad

[1] Autor principal
Correspondencia: carlenaastudillo822@gmail.com

Organizational Transmutation. A Transcomplex Managerial Re-Evolution

ABSTRACT

Evolution in organizations is a pressing need within the current dynamic, to the extent that reality is pressing with complexity, chaos and turbulence. The adoption of this new vision is the product of a deeply reflective process on the actions of organizational management and the need to understand transcomplexity in order to get out of the ataraxia in which such organizations can develop, and thus give way to a process of hatching that leverages multi-referentiality, transdisciplinarity, complementarity, among others, in order to appropriate this new reality. Ergo, reflecting on transcomplexity within the managerial framework leads to the assumption of a paradigm shift that envisions structures that are more flexible to change and that this occurs as a consequence of the multidiversity of factors that converge in them. The primary purpose of this research is to delve into organizational management from a transcomplex vision that opens a threshold of multiple perceptions, tangible and intangible realities, which current organizations are going through. Therefore, it is crucial to rethink their actions within the social context in order to respond to the demands of all the factors involved, based on transcomplex epistemological principles. In this sense, harmonizing a managerial re-evolution is to foresee a profound organizational transmutation which is woven with nuances that invite and encourage redesigning, recreating, regenerating, retransforming, uncertain horizons on organizational managerial action but at the same time sparkle hopeful kaleidoscopic reflections that lean towards a new organizational management that is clearly transcomplex, transdisciplinary, transparadimatic, among others.

Keywords: organizational transmutation, re-evolution, organizational management, transcomplexity

Artículo recibido 18 septiembre 2024
Aceptado para publicación: 21 octubre 2024

INTRODUCCIÓN

Trama epistémica preliminar

Actualmente la generación de conocimiento está orientada no solo a interpretar la realidad, sino a transformarla en pro de mejorar la calidad de vida del ser humano y de sus organizaciones, configurándose así una actitud filosófica conducente a un inevitable relativismo epistemológico que sirve de sustento legitimador a la emergencia de subjetividades, con cierto grado de autonomía, capacidad adaptativa, vislumbrando una realidad altamente compleja donde la norma es y será la turbulencia.

Es por ello que comprender que los cambios producidos en las organizaciones actuales incurren en un acto netamente reflexivo que parte de lo teleológico y permea lo axiológico, su génesis radica principalmente en el fenómeno de la globalización que debe ser visto desde el enfoque de la transcomplejidad, de acuerdo a Shavino, (2012):

> La transcomplejidad es entendida como una visión de mundo o episteme, que emerge para dar múltiples posibilidades de reentender y resignificar la realidad, desde ella se propugna la adopción de una posición abierta, flexible, inacabada, integral, sistémica y multivariada, donde lo cuantitativo, lo cualitativo y lo dialéctico se complementan en una relación sinérgica que configura una matriz epistémica multidimensional (p.2).

Por lo tanto el conocimiento constituye el activo más valioso de cualquier organización, lo cual permite la conjunción de la sociedad del conocimiento y de la economía del conocimiento, por lo tanto competitividad de las organizaciones, y por lo tanto su supervivencia, depende de que este conocimiento pueda preservarse y utilizarse de forma eficiente, donde la linealidad no es la protagonista, sino que prorrumpe lo transcomplejo. Entonces el mundo se puede visualizar desde una perspectiva transcompleja, como una episteme vinculante que enlaza la complementariedad, la relacionalidad, la dialógica, la integralidad, la reflexividad y la transdisciplinariedad, con una visión de pensamiento con apertura a lo multidiverso y cambiante.

Ergo, este enfoque conduce a un repensar de los principios y criterios que explican la ciencia, el método, la educación, la salud y la vida misma; es decir la dimensión transcompleja conduce hacia la posible

inanidad de los dogmas epistemológicos y metodológicos y abre un abanico multidimensional de saberes interconectados con una trascendencia ilimitada del conocimiento tangible e intangible considerando la reflexión filosófica y ética desde una mirada introspectiva de la gerencia en las organizaciones.

Transmodernidad cultural: una episteme desde el entramado sociocontextual

En este proceso reflexivo de pensar y repensar, de significar resignificar la realidad emerge una concepción de la gerencia, como una cosmovisión de un proceso continuo y fluido de gestión organizacional donde converge una cultura y clima en movimiento que se integren a la transmodernidad cultural, al respecto Balza, (ob.cit) la expone como:

> La transmodernidad cultural designa un asombroso salto civilizatorio en curso, que arrastra e integra los rasgos constitutivos de la postmodernidad, se repiensan sus fundamentos ontológicos y se reparan sus extravíos epistemológicos, no solamente para vigilar la migración de conceptos y relatos de la postmodernidad, sino para re entender la diáspora de elementos constituyentes de las culturas establecidas que ahora se transmodernizan. (p.6)

En ese salto civilizatorio que comprende la transmodernidad cultural, se evidencia la coexistencia del orden y el caos que promuevan la tensión y la contradicción interminable, que a su vez generen situaciones desafiantes que permitan incentivar la creatividad y facilitar el logro de resultados exitoso, es decir los procesos auto-organizados coexisten ambos estados: estables e inestables o predecibles e impredecibles, respectivamente.

Frente a esta realidad, turbulenta, impredecible en constante movimientos y cambios, lo que lleva es a la incertidumbre y lo indeterminado, obligando a emprender nuevos caminos que necesariamente conduzcan a repensar la realidad, que esté orientada a los nuevos enfoques organizacionales donde se combinan la multidisciplinaridad, la transdisciplinariedad y la transmodernidad son cambios que permiten otras vías para acceder a los conocimientos y así dar respuestas acordes a la realidad desde el enfoque de la transcomplejidad, y es donde se evidencia la necesidad de una re-evolución gerencial en las organizaciones como un eje caleidoscópico que apunta a lo multidiverso, multirreferencial.

Ahora bien si se considera re-evolucionar, como retomar la evolución, identificando los puntos fallidos, para corregirlos y reiniciarlos en la dirección correcta, en analogía con la evolución científica, biológica, sería en un ámbito reinado por las leyes naturales de adaptación al medio, inmanejables y, por tanto, de difícil modificación; en el aspecto organizacional, la re-evolución es como el reconocimiento de ciertos errores en la evolución que conduce a la organización en una dirección "incorrecta" y que hay que modificar, en un entorno que se puede describir como hostil donde existen fuerzas restrictivas que limitan o se resisten a un cambio organizacional.

Gerencia Transparadigmática: una hermenéusis desde la transinteligencia organizacional

La re-evolución gerencial asumida desde la inestabilidad e incertidumbre del nuevo orden, llena de matices y condiciones particulares a las organizaciones, en la medida que se consideran elementos sociales cuyo componente clave para su propia sostenibilidad es la re-evolución de la gerencia; mediante una comprensión de los significados intersubjetivos de la realidad organizacional; haciéndose imperativo un crecimiento sostenido de la inteligencia organizacional para fortalecer la gerencia, para que se dé un aprendizaje de carácter evolutivo donde hay una integración y complementación de paradigmas desde donde emerje un **Transparadigma** gerencial.

La gerencia Transparadigmática imbuida desde el Transparadigma gerencial se encuentra con la multiplicidad de factores coexistiendo con: la estructura, la dirección y el liderazgo; la cultura; la estrategia de la organización y la subjetividad organizacional, teniendo en cuenta los elementos del medio que le rodea, la entrada y salida de información, el intercambio de bienes, capacidades, poder información y afecto, situación que inciden en la forma como enfrenta el conjunto de variaciones estructurales muldimensionales que se traducen en un nuevo orden gerencial, que se concibe como una gerencia transparadigmática, la cual según Balza, (ob.cit)

> La gerencial transparadigmática en el escenario de las organizaciones transcomplejas, requiere ser concebida desde una amalgama de saberes que germina de la hexagonia epistémica configurada en torno a una visión desestructurada y transversal de naturaleza ontoantrópica y axioética, sustentada en un modelo emergente de competitividad. Además, esta nueva filosofía gerencial

debe ser sinergética y poiética, performativa y fundamentalmente transformacional. (p.6)

En el entendido de que ninguna organización, sea cual sea su naturaleza no están exentas de esa vorágine transcompleja y deben darse cuenta de lo importante que resulta "saber que saben" (meta conocimiento) y ser capaces de maximizar el uso de este conocimiento para lograr el cambio organizacional que requiere para hacer frente a los desafíos del entorno interno y externo de las situaciones que se presentan y que se necesita de parte de ellas que dé el paso siguiente que comprenda una transformación real y tangible.

De allí se visualiza una introspección orientada a reconocer la dirección organizacional y gerencial que se transita y sus implicaciones culturales internas en el o los escenarios que permitan la coexistencia de una dinámica transformacional conducida hacia un "volver a evolucionar", es allí donde las organizaciones cuyos cimientos filosóficos y éticos debe ser aprehendida desde el enfoque transcomplejo, como un proceso social, intersubjetivo, colectivo, consciente, holístico, dialéctico y complejo en el que se desarrolla la construcción del conocimiento la cual es posible en términos de re-evolución gerencial transcompleja.

En el entendido que se requiere una re-evolución porque ya la gerencia y la organizaciones como un todo evolucionaron porque existen, crecieron siendo el crecimiento mismo una evolución, pero las condiciones desde el nacimiento organizacional han cambiado y la gerencia no puede estar excluida, haciéndose un necesario adecuar estructura, cultura y comportamiento a los nuevos escenarios para tener una acción gerencial capaz de llevar las organizaciones hacia los procesos transformadores que se necesitan; es decir cambiar la organización para cambiar la acción gerencial y ésta a su vez transcender más allá de los cambios, para transformar.

Partiendo de estas premisas, interesa conocer lo que "está siendo" en la organizaciones con base a elementos que definan la realidad organizacional, que de acuerdo a Hernández, (2018), ese conocer es a los fines de desvelar los éxitos y logros, al tiempo que las posibles debilidades, limitaciones, fallas y errores, a los fines de reconocer el accionar gerencial que se está transitando y sus implicaciones culturales internas, a los fines de posibilitar la comprensión de tales procesos y de esta manera visibilizar en el relacionamiento hermenéutico de lo interno y lo externo, el o los escenarios que permitan la coexistencia de una dinámica transformacional.

En ese contexto, es ingente construir un liderazgo desde un enfoque transcomplejo, que comprenda la ruptura de los patrones o redes de conceptos creencias teóricas y metodológicas, transcendiendo hacia lo biomimético, lo fluido, lo transformacional con capacidad decisoria y empoderamiento bajo condiciones de incertidumbre o riesgo, en la cual debe tener como base el ingenio y un pensamiento ético consolidado; cabe definirlo como un liderazgo **transingenio**.

El liderazgo transingenio debe enfrentar el cambio organizacional y estar en continuo aprendizaje, porque el mismo no se detiene, y esto es lo que identifica a una organización transcompleja, la cual vincula al sujeto con la realidad para transformar el conocimiento que tiene ese sujeto desde su perspectiva dentro de la organización y convertirlo en un conocimiento colectivo para integrar las aplicaciones y servicios, respondiendo con creatividad a las demandas del entorno, todo ese proceso de transformación tiene como pilar la **transinteligencia**, la cual se define como la capacidad de raciocinio transcendente de un ente (biológico, tecnológico, social u organizacional) para conocer, reconocer, adaptarse, cambiar y evolucionar mediante la tríadica de las tres génesis o 3G (inteligencia, aprendizaje y conocimiento), de acuerdo al planteamiento de Astudillo, (2022).

En ese escenario el conocimiento adquiere un significado y alcance específico: el avance de las organizaciones, centrándose en la generación de conocimiento productivo, cuyos resultados se traducen en proceso de transformación para convertirse en bien público, cambiante, dinámico, capaz de superarse en un proceso retro alimentador que potencie su desarrollo, lo cual solo es posible, mediante la transinteligencia promoviendo el aprendizaje continuo.

Cada líder tiene que mantener en movimiento constante su organización, el movimiento es evolución, por lo tanto debe enfrentar el cambio organizacional y estar en un aprendizaje fluido y dinámico, porque el mismo no se detiene, y esto es lo que identifica a una organización transcompleja, la cual vincula al sujeto con la realidad donde necesario es el tránsito por la ética gerencial, la cual se enfoca en la ética del comportamiento organizacional y en la ética del liderazgo, porque la ética y el razonamiento ético son características necesarias de la **cultura organizacional en el escenario del clima organizacional.**

Ergo, es pertinente citar a Balza (2021), quien sostiene:

> … los grandes desafíos a los que tiene que enfrentarse la gerencia en organizaciones de naturaleza social en tiempos de postmodernidad cultural, se centran en la perspectiva de la

> comprensión global de una nueva ética del género humano, para la construcción de una nueva sociedad, en tanto todo ello comporta una particular cualificación de lo que significa ser persona. (p.42)

De manera que, la ética forma parte del conocimiento humano y es una brújula o parámetro que orienta el quehacer o acción, éste conocimiento visto desde la perspectiva de la filosofía se vincula con la conducta, la cual es la respuesta a todo un bagaje de tipo psicológico, sociológico y antropológico, que de acuerdo a las condiciones del mismo, las acciones conductuales serán guiadas por reflexiones profundas de pensamiento con transcendencia en lo individual y en lo colectivo de manera que impacta en todos los ámbitos incluyendo el organizacional esto comprende lo **Transético**.

Re-Evolución Gerencial: un desafío en el marco de la inestabilidad de las organizaciones como sistemas fundantes en la transmutación organizacional

La transcomplejidad representa el punto de partida y de encuentro disciplinar, para reconocer y fundir el pensamiento diverso, relacionable, coherentes, complementario, interceptado de una investigación verdaderamente trascendente, ética, humana, multiperspectivista y continuamente vigente y útil y es el punto de partida de una reflexión profunda del pensar y repensar de la gerencia en término de re-evolución.

Un "volver evolucionar", una "re-evolución gerencial" es el camino hacia la **transevolución**, llevando consigo la ética como anclaje, la transevolución cuyo origen se ubicaría en la reingeniería y programación transinteligente, que no es más que el punto de quiebre o de inflexión del proceso evolutivo; y a partir del cual utilizando la capacidad natural de la organización, la cual comprende el clima y la cultura organizacional, la capacidad estratégica y operativa que es donde existe el aprendizaje que se puede considerar rizomático porque se construye y se reconstruye de forma continua la cotidianidad organizacional.

Desde la transcomplejidad se puede dar la transevolución, mediante procesos de transinteligencia, que permitan reinventar las organizaciones, resignificar sus procesos gerenciales y reentender el sistema de relaciones humanas y éticas, ya no subordinadas por la tecnología, sino mediadas por la tecnología, mediante la búsqueda del equilibrio necesario por parte de la gerencia transparadigmática.

A la luz de lo sostenido por Balza, (ob. cit) es un esfuerzo por ir a los hechos, más allá de los paradigmas, cosmovisionando a las organizaciones como entidades transcomplejas, tomando en cuenta naturaleza,

su multicontexto y su multilenguaje, pensando los cambios desde un todo, y circundadas en ese entramado de transcomplejidad, entonces desde la concepción de la gerencia transparadigmática asciende la **transtecnología**.

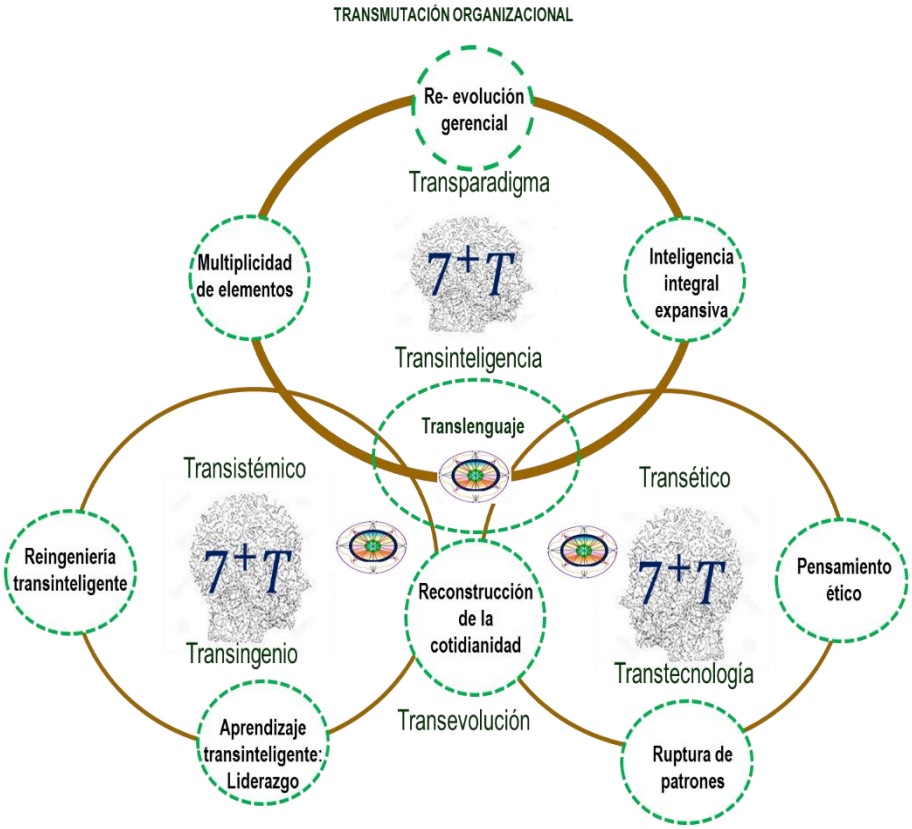
Ahora bien haciendo uno de los tantos abordajes que están contribuyendo a la construcción epistémica de éste concepto se puede sostener que la transtecnología es una integración transinteligente de tecnologías en continua transformación y evolución aportando soluciones innovadoras con procesos ininteligibles y discordantes, llenos de multiplicidad y diversidad que transcienden la visión sistémica, expandiéndose hacia una visión social, humanista y ética que se complejiza directamente proporcional con el incremento de su demanda a nivel global.

De manera que las organizaciones transcomplejas son garantes de asumir cambios desde un pensamiento **transistémico**, el cual se define con base a lo planteado por Astudillo, (2018) como una visión global de la organización como una red de sistemas interconectados que estén concatenado y haya una cohesión y que actué como un solo cuerpo, generando un proceso cognitivo organizacional que le permita a la organización tomar conciencia que su propia existencia depende de sus acciones para lograr el cambio, la innovación que la oriente hacia el crecimiento continuo, siempre evolucionando de acuerdo a las exigencias del entorno es decir que se reconozca como un ser organizacional integral, (SOI) y como un ente vivo cuyo aprendizaje se evidencia en la Performatividad del lenguaje.

En ese sentido, la re-evolución gerencial en las organizaciones inteligentes traspasa los aspectos medulares de éstas, entre las que se decantan: la que el dominio personal, la adopción de nuevos modelos mentales, la promoción de la unidad, el generar el intercambio de experiencias, y conocimientos; de manera que se conlleva a transmutar a una nueva esencia organizacional permeada por la complejidad y totalidad donde se engranen desde la transdisciplinariedad y la transcomplejidad todos los componentes individuales, grupales y sistémicos que permitan cambiar la forma de pensar y así apuntalar la capacidad de re evolucionar dentro de la propia organización, siendo el lenguaje en las un rasgo de movimiento constante, en crecimiento, expansión, evolución y así transmutar en unas estructuras dinámicas y adaptativas, como la respuesta evolutiva generándose la transmutación organizacional.

La transmutación organizacional es definida como una conversión como resultado de la re-evolución gerencial con una multiplicidad de elementos cuyos cimientos comprende las **siete a la más T ($7^{+}T$): Transparadigma, Transingenio, Transinteligencia, Transético, Transevolución, Transtecnología y Transistémico**, en el marco de un translenguaje y accionar gerencial poliédrico. Ver figura 1

Figura 1. Transmutación Organizacional:



Fuente: Elaboración Propia

Las organizaciones transcomplejas se avivan de acuerdo a las exigencias, requerimientos de la sociedad, por ello, se encuentran imbuidas en un espiral donde la dinámica del cambio es lo que las mantiene bajo un ambiente sostenible en el tiempo. De modo que, al aprehenderse de la complejidad muestra en sí un espectro infinito que hace no delimitarse en sus funciones, es decir, siempre estarán fijando su atención en lo "*trans*" en lo que hay "*después de*" promoviendo rizomas emergentes que conjuguen toda acción enmarcada en la transcomplejidad, siendo precisamente el eje transversal de la teoría de las 7^{+}T.

Epilogo transcomplejos

La cosmovisión de las $7^{+}T$ ante la perspectiva de transmutación dentro del entorno organizacional, es la asunción de lo "multi" lo multidiverso, "multi-referencial", "multi-relaciones", "multi-sistémico", que aflore una especie de auroras boreales que converjan "multi- interconexiones" entre la esencia ("el ser") de cada uno de sus miembros, sus vivencias, necesidades, prioridades, entre otros; con los requerimientos propios de la organización, pero además con las exigencias de la sociedad, y poder así amalgamar cada uno de estos aspectos y echar andar el engranaje que genere el dinamismo insoslayable de dicha organización, en el marco de pinceladas que se aproximen a la realidad organizacional.

Las organizaciones transmutadas con base a las $7^{+}T$ deben ser capaces de apalancarse en un movimiento de rotación y traslación que garanticen la aprehensión de los cambios, permitiéndole así aprender a aprehender, pero también aprender a desaprehender, de una forma cíclica y recursiva que le permita gestar una gerencia autopoietica que conlleve a la creación, re-creación, adaptación, re-adaptación, transformación, evolución y re-evolución a fin de ser sostenibles.

Y es aquí el punto medular porque se debe comenzar a dar las primeras amalgamas en cuanto a reentender y resignificar la dinámica compleja de las organizaciones desde la perspectiva del pensamiento complejo y la transcomplejidad, pudiéndose enraizar en un espiral recursivo y holístico de acciones que deberán ser cumplidas para el logro de las metas, pero además debe tener como base una dinámica transformadora permeada de dialogicidad, intersubjetividad, interrelaciones que permitan interpretar y reinterpretar los resultados obtenidos a fin promover acciones que contribuyan a dinamizar el entramado organizacional y esta es la intencionalidad de la teoría de la $7^{+}T$ para una transmutación organizacional evolucionada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Astudillo, C. (2022). *Gestión universitaria: Perspectiva transcompleja de la inteligencia organizacional en la era posthumana para la Universidad Politécnica Territorial José Antonio Anzoátegui*.Tesis Doctoral en Ciencias para el Desarrollo Estratégico de la Universidad Bolivariana de Venezuela. Ciudad Bolívar. Venezuela.

Astudillo, C. (2018). *Gerencia universitaria: Entendimiento teorético en el marco de la transformación universitaria de la Universidad Politécnica Territorial "José Antonio Anzoátegui" (UPTJAA)*. Tesis Doctoral en Gerencia de la Universidad Yacambú. Barquisimeto. Venezuela.

Balza, A (2021) *Gerencia transparadigmática en organizaciones transcomplejas. Apuntes desde la transmodernidad cultural*. Fondo Editorial Red de Investigadores de la Transcomplejidad. FEREDIT. Venezuela.

Hernández, J. (2018). *Comportamiento organizacional del docente universitario: entendimiento teorético etnográfico en la Universidad Politécnica Territorial "José Antonio Anzoátegui.* Tesis Doctoral en Gerencia de la Universidad Yacambú. Barquisimeto. Venezuela.

Schavino, N. (2012). *El Enfoque Integrador Transcomplejo y La Investigación Educativa.* [Artículo en línea]. Disponible en: https://reditve.wordpress.com/2012/03/06/el-enfoque-integrador-transcomplejoy-la-investigacion-educativa/