

Zambrano L., A. (2016). *Pedagogía y didáctica: esbozo de las diferencias, tensiones y relaciones de dos campos*. Revista de Investigación y Pedagogía Praxis y Saber. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Tunja, Colombia.

7.

DE LAS REFLEXIONES EN TORNO A LA POSMODERNIDAD Y AL PENSAMIENTO COMPLEJO UNA DISCUSIÓN INEVITABLE DE LA BIBLIOTECA UNIVERSITARIA COMO UNA ORGANIZACIÓN QUE APRENDEN. VERSIÓN DOS

Diana Lucia Cortés Bedoya¹²

Email: diosanut@hotmail.com

RESUMEN

La ponencia es parte del ejercicio investigativo que se realizó cuando se construyó el marco teórico conceptual desarrollado en el trabajo de indagación *“la biblioteca universitaria como una organización que aprende estudio de caso de la biblioteca de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Palmira”* para optar el título de magister de alta dirección de servicios educativos. La línea en la que se vinculó esta ponencia para el *VI Simposio Internacional de Educación* es la de gestión de

¹² Profesional en Ciencias de la información, Documentación, Bibliotecología y Archivística Universidad del Quindío
Especialista en Alta Gerencia-Fundación Universitaria María Cano
Magister en Alta Dirección de Servicios Educativos-Universidad de San Buenaventura-Calí
Vinculación Profesional: Colegio La Arboleda – Jefe de Biblioteca
Vinculación Académica: Universidad San Buenaventura Calí- Docente Investigadora.
Miembro de la Red Iberoamericana de Pedagogía
Email: diosanut@hotmail.com

conocimiento, conocimiento concebido como el saber que ha adquirido los individuos con las diferentes experiencias ya sean propias, académicas o laborales, y como este permite mejorar los procesos y procedimientos, la eficacia y la eficiencia con miras de aumentar la competitividad de la organización la cual pertenece.

Las organizaciones que aprenden es un modelo basado en el aprendizaje organizacional (learning organization) en donde el creador de este concepto Peter Senge en su libro: “La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje”; presenta su teoría en una serie de métodos y estrategias para la transformación de la empresa en un sistema de aprendizaje, logrando el máximo acoplamiento entre los miembros de la empresa y como esta lógica de aprendizaje plantea las formas de adaptar a la organización en una visión de innovación y responsabilidad estratégica en un entorno dinámico.

A través de una revisión bibliográfica, se presenta un panorama general, explorativo y reflexivo sobre el nuevo concepto de organizaciones que aprenden en el ámbito bibliotecológico y organizacional, a través del pensamiento complejo y la teoría general de sistema. La ponencia tiene como propósito enfatizar que para alcanzar el máximo provecho en la creación del conocimiento en la organización se debe originar una cultura que favorezca el conocimiento de todas las personas, para así examinar y considerar los hechos ocurridos y sacar conclusiones que puedan establecer modelos o referencias a través del aprendizaje individual y colectivo, ayuden a solucionar acontecimientos similares en el futuro. Además, derrumbar las limitaciones de las interacciones significativas entre las personas al momento de dialogar y exponer el conocimiento adquirido, posibilitando que la organización se fortalezca con el conocimiento individual y se dé el siguiente paso al saber colectivo.

PALABRAS CLAVE: Organizaciones que aprenden, Pensamiento Complejo, Teoría General de Sistemas, Organización, Aprendizaje, Aprendizaje Organizacional, Cultura de aprendizaje, Alta Dirección de Servicios Educativos

ABSTRACT

The paper is part of the research carried out when the theoretical framework developed in the investigation work "*The university library as an organization that learns, case study of the Colombian National University library in Palmira*"; was written to get the title of Master in High Direction of Educative Services. The line in which this paper was linked to the *VI International Symposium on Education* is knowledge management, this is conceived as the knowledge acquired by individuals with different experiences, done by themselves, those academics or related to their jobs, and how this can improve the processes and procedures, the effectiveness and the efficiency in order to increase the competitiveness of the organization which they belong to.

The organizations that learn is a model based on organizational learning in which the author of this concept Peter Senge, mentions in his book: "The fifth discipline: the art and practice of the organization open to learning"; presents his theory in a series of methods and strategies for the transformation of the company into a learning system, achieving the maximum coupling between the members of the company and how this logic of learning raises the ways of adapting the organization in a vision of innovation and strategic responsibility in a dynamic environment.

Through a bibliographic review, a general, explorative and reflective panorama is presented on the new concept of organizations that learn in the librarianship and organizational zone, through complex thinking and the general system theory. The purpose of the paper is to highlight that in order to achieve the maximum benefit of the creation of knowledge in the organization, a culture has to be developed in order to facilitate the knowledge to everyone, this way enables analyzing and observing the events that take place, and draw conclusions that allow the establishment of patterns or references through individual and collective learning, helping to solve

similar situations in the future. In this way, some limits would be overcome between interactions among people when talking and the knowledge acquired, allowing the organization to nourish this individual knowledge and make the leap to collective knowledge.

KEYWORDS: Learning organization, Complex Thought, General system theory, organization, Learning Cultures, High direction of educative services.

INTRODUCCIÓN

Capturar la posibilidad de abordar algunos de los planteamientos del “*pensamiento complejo*” desarrollados por Edgar Morin (1998) y “*las organizaciones que aprenden*” de Peter Senge (2009), tratando de comprender, entender y percibir la complejidad humana dentro de las organizaciones desde el ámbito educativo, en este caso la biblioteca universitaria, es importante aclarar que para lograrlo hay que ser consciente de la visión aún predominante de la teoría de la organización: una visión obsesiva por el control y la representación de la eficacia entendida con la consecución de los logros objetivos que se puede rastrear desde su origen en las organizaciones industriales con su visión racionalista y positivista de las organizaciones.

Tres elementos importantes se reflexionaron: “*organizaciones*”, “*aprendizaje*” y su conexión. Para ello, antes de entrar en profundidad en el concepto de “*organizaciones*” desarrollado por Morin (1998) y Senge (2009), es primordial introducir la tradición de pensamiento que se inscribe los autores mencionados.

En la tradición de pensamiento en la cual se suscribe la sumatoria de los significados de Edgar Morin nos encontramos con tres lógicas de pensamiento posteriores a sus concepciones. La primera es la desarrollada por Betarlanffy (1986) en los años cuarenta en donde se plantea la creación de una teoría general que permitiese la explicación de los fenómenos que se dan en las diversas facetas de la realidad. La segunda lógica la hallamos en los trabajos de Batenson (1970-1980) en donde considera que los individuos y los grupos son vistos como

sistemas, además reflexiona el comportamiento organizacional en los siguientes aspectos: necesidades individuales, las recompensas y los atributos de las personas para crear un sistema eficaz. Por último, el tercer razonamiento se encuentra situado en la labor realizada por Luhmann (1927-1998) en donde aborda el pensamiento complejo de la complejidad como trasfondo para proponer opciones contemporáneas a la sociología. Para Luhmann la sociedad es un sistema autorreferente con sus condiciones de existencia y cambio y los sistemas tiene la misión de reducir la complejidad social y hacerla comprensible.

Por otra parte, la tradición de pensamiento de Senge (2009) converge cinco lógicas de pensamiento que fueron exploradas en el desarrollo del tema de indagación a saber: aprendizaje organizacional, ciclos del aprendizaje organizacional, aprendizaje organizacional como adquisición del conocimiento, disciplinas del aprendizaje organizacional y barreras para el aprendizaje organizacional.

Como se puede entrever la tradición de los pensamientos descritos buscan en el marco teórico construido, emprender un viaje conceptual no desde una determinada teoría que aborde los temas sobre “*organización*” y “*aprendizaje*”, sino acercarnos a las “*interfaces teóricas*”¹³ que se desarrolla en la lógica del razonamiento de los planteamientos filosóficos y epistemes, para permitir un diálogo en relación a los problemas de aprendizaje de las organizaciones en un marco de capitalismo globalitario, y las herramientas que como altos directores de servicios educativos podamos emplear para ayudar a las comunidades y a las sociedades a aprender mejor.

DESARROLLO

Las organizaciones tienen para su funcionamiento recursos y capacidades cuyo aporte va variando con el pasar del tiempo. De esos recursos se pueden distinguir: las personas y sus habilidades, los recursos productivos y la tecnología y las rutinas organizacionales. En cuanto a los cambios que se generan en el tiempo

¹³ Entendemos por interfaces teóricas la posibilidad de vincular y conectar funcionalmente las bases teóricas y conceptuales de las epistemes fundamentales de los pensadores como el mecanismo que posibilita el diálogo y debate de los discursos sobre el tema de indagación “*las organizaciones que aprenden*”

con los recursos estos se puede intuir que se deben: a medida a que crece la organización y se forman subsistemas, las organizaciones modifican sus estrategias y transforman sus actividades y por último emergen nuevas tecnologías, procesos y métodos.

Además, existen otras circunstancias que colocan a las organizaciones a competir en los mercados, cada vez más dinámicos, generándose una evolución en las industrias y a su vez a sus productos y servicios. En nuestras indagaciones hemos detectado los siguientes cambios a nivel de mercado: a) La demanda de clientes y la oferta de los proveedores cambian; b) las organizaciones nacen, maduran y mueren; c) ingreso y salida de nuevos actores en el mercado.

Dichas apreciaciones son más ejemplificantes en los escritos de Lash y Urry (1998), en donde su obra hace un recorrido frente a los sujetos y los objetos en la posmodernidad y como estos dos puntos cardinales han estado sujetos a variantes como el vaciamiento¹⁴ y a la reflexión. Esta cita enmarca un principio general de lo que se está colocando como tema discusivo:

“Las trayectorias de los objetos (bienes, capital, dinero, comunicaciones, mercancías) y sujetos (fuerza de trabajo, inmigrantes, turistas), que en el pasado reciente se ha acelerado y han ampliado sus recorridos. En un estado de cosas que entusiasma, pero sus consecuencias inquietan. Estas consisten en que la aceleración, que “distancia” las relaciones sociales a la vez que “comprime” tiempo y espacio, conduce a vaciar sujetos y objetos. Esta movilidad acelerada determina que los objetos se hagan descartables y pierdan significación, mientras las relaciones sociales se vacían de sentido”. (Lash y Urry, 1998, p. 53)

La palabra posmodernidad¹⁵ ha sido un elemento fundamental en los discursos sociológicos y filosóficos, que en las diferentes lecturas realizadas producen una

¹⁴ Para los autores Lash y Urry (1998) , el vaciamiento en la modernidad se refiere a “las interacciones son pasajeras, intensas y diversas, mientras que en las sociedades tradicionales son de larga duración, difusas y uniformes” (p. 30)

¹⁵ Lyotard nos explica en su obra *Condición posmoderna* (2000), que la posmodernidad es la desconfianza del ser humano ante los metarrelatos: cristiano, iluminista, marxista y capitalista, ya que estos no representan ningún estado de liberación, al contrario carecen de

reacción de disputa cognitiva con los saberes. Saberes que han moldeado nuevas propuestas discursivas filosóficas y sociológicas para aproximarnos a la biblioteca como una “*organización que aprenden*” (Senge, 2009), en nuestro caso la biblioteca universitaria, mediante la reflexión que nos otorga las líneas fundamentales de los autores principales desarrollados en la construcción del marco teórico, por ello nos sumergimos en descripciones generales posmodernas¹⁶ frente a la teoría general de sistemas, el pensamiento complejo y la quinta disciplina.

La universidad actual, como organismo donde se construye el razonamiento, la ciencia, la cultura y la tecnología, tiene como responsabilidad responder a las necesidades y realidades actuales de la sociedad, aún cuando nos encontramos influenciados a las dinámicas complejas nacionales e internacionales, es decir, la universidad está inserta en instituciones y contextos cambiantes; instituciones que poseen leyes, normas, ciclos económicos, al mismo tiempo en contextos políticos, sociales y culturales que cambian con nuevas regulaciones, alternancia en el gobierno, recesiones económicas y cambios demográficos.

En efecto, las universidades y las bibliotecas están llamadas no solo a proyectar saberes académicos hacia el ejercicio político para las construcciones de comunidades, sino también implicar la subjetividad académica, es decir, construir sujetos que puedan reflexionar y autoreflexionar las estructuras del pensamiento positivista analítico.

Vale destacar que el mensaje concluyente es que “*las organizaciones que aprenden*” (Senge, 2009), se pueden conceptualizar como un sistema complejo, ya que se puede explorar en las siguientes configuraciones: a nivel interno – Personas, recursos, tecnologías-; a nivel externo: interacciones entre competidores, clientes y proveedores –otras bibliotecas universitarias-comunidad

valor y sentido reconociendo un fondo totalitario, es decir, la idea de muchas voces pero una sola visión, no es suficiente. También tiene que ver con relativismo, hablando socialmente y culturalmente no hay solo verdades, solamente existe un cúmulo de visiones.

¹⁶ Para hablar de posmodernidad y bibliotecas universitarias es imprescindible analizar y reconocer los discursos posmodernos relacionados en la evolución del ser humano, registrando su subjetividad en los ámbitos sociales, políticos, laborales, económicos y de consumo. Explorando el avance de la actividad humana en el campo de la organización y el aprendizaje, para ello, es importante preguntarse: ¿Cómo se llega a ser complejos?; ¿son las bibliotecas universitarias sistemas complejos?; ¿cómo organizaciones? ¿Cómo estructura de pensamiento? ¿Cómo grupos de desempeños?; ¿cómo pensamientos únicos?; ¿cómo equipos de trabajo. Estas preguntas fueron el punto de partida para el desarrollo del tema de indagación los que motivaron el interés por investigar estas áreas de desempeño.

académica y editoriales y por último a nivel regional: interacciones con sistemas institucionales (sistema educativo en Colombia) que poseen su complejidad estructural y dinámica- Ministerio de educación, secretaria de educación-Icetex-. Además, si en la biblioteca universitaria, en su quehacer es posible adaptar a través del aprendizaje organizacional la transformación de su gestión y/o productividad en la transferencia, generación y distribución del conocimiento, podrán ser pensadas como organizaciones que aprenden la importancia del rol fundamental que desarrollan sus colaboradores convirtiéndose en una ventaja competitiva y en un factor diferenciador con otras bibliotecas universitarias.

Orientaciones reflexivas sobre “las organizaciones”

Esta indagación nos encamina a Ludwing Von Bertalanffy “*Teoría General de Sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones*” (1940); como pieza esencial en la construcción de la fundamentación teórica y conceptual de las “*organizaciones que aprenden*”, porque el autor en su obra busca “*ver el mundo: el mundo como organización*” (Bertalanffy, 1940, p. 196), quien en su obra trata enmarcar en una filosofía que acepta la premisa de que el único modo significativo de estudiar la organización es estudiarla como sistemas (B Bertalanffy, 1940, p. 8; Scott, 1963)

Edgar Morin, pone en manifiesto que para “*desarrollar un modo complejo de pensarse la experiencia humana*”. (Morin, 1998, p. 17), hay que tener la lucidez para aproximarse “*las organizaciones que aprende*” (Senge, 2009) hacia el “*pensamiento complejo*” no hay que minorar al individuo, es decir, hay que “*reintegrar al hombre entre los seres naturales para distinguirlo, pero no para reducirlo*”. (Morin, 1998, pág., 39).

Morin (1998) define la complejidad: “*A primera vista, es un fenómeno cuantitativo, una cantidad extrema de interacciones e interferencia entre un número muy grande de unidades. De hecho, todo sistema auto-organizador (viviente), hasta el más simple, combina un número muy grande de unidades...pero la complejidad no comprende solamente cantidades e interacciones que desafían nuestras*

posibilidades de cálculo; comprende también incertidumbre, indeterminaciones, fenómenos aleatorios. En un sentido, la complejidad, siempre está relacionada con el azar". (p. 59- 60).

Por otra parte, en su obra Peter Senge (2009) explica a las organizaciones como organismos vivos e *"inteligentes"* que *"solo aprenden a través de los individuos"* (p. 180) como el espacio en donde el sujeto aprende y ponen en práctica todo su potencial en sus capacidades ontológicas, comunicológicas y praxiológicas. Por otra parte, el autor (Senge, 2009) expone que *"las organizaciones inteligentes son posibles porque aprender no solo forma parte de nuestra naturaleza, sino que amamos aprender"* (p.12) y *"las organizaciones que cobraran relevancia en el futuro serán las que descubran como aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de la gente en todos los niveles de la organización"* (p. 12).

En cambio, Morin (1998) aborda la definición de organizaciones como un *"organismo viviente, se auto-organiza, y realiza su autoproducción"* (p. 124), ubicándola en un entorno externo que encuentra incorporado en un *"sistema eco-organizado o eco-sistema"* (p. 124).

Mientras que Bertalanffy (1940) menciona que *"las organizaciones no están en equilibrio estable, sino que exhiben fluctuaciones cíclicas resultantes de la interacción entre subsistemas"*. (p. 48). No obstante, Dubet (2006) en su obra expresa que *"las instituciones designan "todas las actividades regidas por anticipaciones estables y recíprocas". "Se llamará institución a las organizaciones, las costumbres, los hábitos, las reglas del mercado, las religiones...Las instituciones entonces son maneras de ser, objetos, maneras de pensar y, por último, toda la vida social puede remitirse a un conjunto de instituciones". "Conviene recordar la definición de Durkheim: "puede denominarse institución a todas las creencias y a todos los modos de conducta instituidos por la colectividad; entonces puede definirse la sociología: la ciencia de las instituciones, su génesis y funcionamiento. En este caso, todo lo que es social es una institución". (p. 30).*

Con lo anterior nos topamos como altos directores de servicios educativos con la posibilidad de emprender un viaje analítico y comprensivo de los aspectos

interiores que afloran en la superficie del funcionamiento de las organizaciones, superficies localizadas en el liderazgo, las tecnologías de cambio, en conocer las necesidades dinámicas instituyente, los dispositivos innatos de desarrollo y aprendizaje organizativos, la razón de suministrar a los altos directores de servicios educativos el conjunto de métodos, capacidades y habilidades para asumir los retos que le presentan los contextos políticos, sociales, económicos y humanos para disponer del engranaje de socialización de los tejidos ideológicos que mantiene y equilibra el comportamiento humano en las organizaciones.

Esta combinación fragmentaria de los conceptos de Bertalanffy, Morin, Senge y Dubet ofrece una resonancia al razonamiento y a la orientación reflexiva de los autores viéndose con más precisión frente a la mirada que pueda llegar a proporcionar la complejidad en el mundo complejo de *“las organizaciones que aprenden”*.

Vale destacar que los conceptos e ideas que se han venido extrayendo de la lectura de los libros: *“Teoría General de Sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones”* (Bertalanffy, 1940, p. 1-204); *“introducción al pensamiento complejo”* (Morin, 1998, p. 1-99), se observa un paralelo con los conceptos e ideas desarrollados en el libro *“La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje”* (Senge, 2009, p. 483), para ello amplificamos estas nociones:

Tabla 1. Términos claves desarrollados por Bertalanffy (1940) en su obra

Términos Claves	Definiciones y conceptos
Teoría de la decisión	<i>“analiza parecidamente elecciones racionales dentro de organizaciones humanas, basadas en el examen de una situación dada y de sus posibles consecuencias” (p. 93).</i>
El mundo como organización	<i>“Las organizaciones no están en equilibrio estable, sino que exhiben fluctuaciones cíclicas resultantes de la interacción entre subsistemas.” (p. 48).</i>
Cibernética	<i>“basada en el principio de retroalimentación o de líneas causales circulares, que proporcionan mecanismos para la persecución de metas y el comportamiento autocontrolado” (p. 93).</i>
Teoría de los conjuntos	<i>“Las propiedades formales generales de sistemas, sistemas cerrados y abiertos, etc.” (p. 20).</i>
Teoría de los autómatas	<i>“Es la teoría de autómatas abstractos con entrada, salida y posiblemente ensayo y error y aprendizaje” (p. 21).</i>
Teoría de la organización	<i>“Todas las teorías comparten una “imagen del hombre” originada en el universo físico-tecnológico (p. 197), y que es demostrable falsa. Se trata del modelo del robot y para el comportamiento humano.”</i>
La teoría de la	<i>“Se basa en el concepto de información, definido por una expresión isomorfa con la entropía negativa de la termodinámica. De ahí la esperanza de que la información sirva de medida de la</i>

Nota: Compilación de conceptos sobre organizaciones. L.V. Bertalanffy (1986). "Teoría General de Sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones". Fondo de cultura económica, p. 230.

En la tabla 1, no solo resumen la exploración realizada en las líneas argumentativas de su trabajo, sino que también se expone la concepción del autor que tiene sobre el ser humano. El ser humano no es solo es un animal político, el ser humano es un individuo con todas sus facultades. Los valores que le da la humanidad frente a lo político y al individuo, lo comparte con entidades biológicas, es decir, que los organismos y las comunidades funcionan de acuerdo a lo que procede de la mente individual. En otras palabras, la sociedad humana, no está realmente regida por instintos heredados o controlados por una totalidad sino que está fundada por los logros del individuo: sus motivaciones, sus aptitudes y sus necesidades de realización.

En la siguiente tabla Morín (1986), expresa que su concepto de pensamiento complejo: la complejidad no es la clave para entender al mundo, al contrario la complejidad es un desafío que deben afrontar los individuos y por ello, el pensamiento complejo no suprime el desafío sino que ayuda a revelar, incluso a superar la tensión permanente entre un saber no reduccionista, no dividido, sino el reconocimiento incomplejo e inacabado del conocimiento.

Tabla 2. Términos claves desarrollados por Morin (1986) en su obra

Términos Claves	Definiciones y conceptos
La toma de conciencia	1. "Hemos adquirido conocimientos sin precedentes sobre el mundo" (p. 27). 2. "El error no está en el error de hecho ni lógico sino en el modo de organización de nuestro saber en sistemas de ideas (teoría e ideologías)" (p. 27).
La necesidad el pensamiento complejo	1. "La necesidad del conocimiento de poner orden en los fenómenos rechazados el desorden, de descartar lo incierto, es decir, de seleccionar los elementos de orden y de certidumbre, de quitar ambigüedad, clarificar, distinguir, jerarquizar" (p. 32). 2. "Mi propósito es tomar conciencia de la patología contemporánea del pensamiento" (p.43). 3. "Estamos en la era bárbara de las ideas (...) Estamos siempre en la prehistoria del espíritu humano. Solo el pensamiento complejo nos permitirá civilizar nuestro conocimiento" (p. 35).
La teoría sistémica (teoría de sistemas y cibernética)	"El sistemismo tiene, en principio, los aspectos fecundos que la cibernética (está refiriéndose al concepto de máquina, conserva en la abstracción algo de su origen concreto y empírico). La virtud sistémica es: a) Haber puesto en el centro de la teoría, con las noción de sistemas, no una unidad elemental discreta, sino una unidad compleja, un "todo" que no se reduce a la "suma" de sus partes constitutivas; b) Haber concebido la noción de sistemas, no como una noción "real",

	<i>ni como una noción puramente formal, sino como una noción ambigua o fantasma;</i> c) <i>Situarse en un nivel transdisciplinario que permita concebir, al mismo tiempo, tanto la unidad como diferenciación de las ciencias, no solamente según la naturaleza material de su objeto, sino también según los tipos y las complejidades de los fenómenos de asociación/organización. En este último sentido, el campo de la teoría de sistemas, no solamente más amplio que el de la Cibernética, sino de una amplitud que se extiende a todo lo cognoscible" (p. 42).</i>
<i>El sistema abierto</i>	1. <i>"La realidad está, de allí, en mas tanto en el vínculo en la destrucción entre el sistema abierto y su ambiente" (p. 44).</i> 2. <i>"El sistema no puede ser comprendido más que incluyendo en si al medio ambiente, que le es a la vez íntimo y extraño y es parte de sí mismo siendo al mismo tiempo, exterior" (p. 44).</i>
<i>Información/organización</i>	1. <i>"El de la información es un concepto problemático, no un concepto de solución. Es un concepto indispensable, pero no es aún un elucidado y elucidante" (p. 49).</i> 2. <i>"La información no es un concepto terminal sino un concepto de partida" (p. 50).</i>
<i>Organización (El sujeto y el objeto)</i>	1. <i>"El sujeto emerge al mismo tiempo que el mundo. Emerge, sobre todo, a partir de la auto-organización, cuando autonomía, individualidad, complejidad, incertidumbre, ambigüedad, se vuelven caracteres propios del objeto. Cuando, sobre todo, el termino [auto] lleva en si la raíz de la subjetividad" (p. 63).</i> 2. <i>"El sujeto y el objeto aparecen así como las dos emergencias últimas inseparables de la relación auto-organizador/ecosistemas" (p. 64).</i>
<i>La auto-organización</i>	1. <i>"La empresa organismo viviente, se auto organiza y realiza su auto-producción, al mismo tiempo, realiza la auto-eco-organización". (p. 124).</i> 2. <i>"La empresa está ubicada en un ambiente exterior que se encuentra, al mismo tiempo integrado en un sistema auto-eco-organizado o eco-sistema" (p. 124).</i> 3. <i>"Nosotros, los seres humanos, conocemos el mundo a través de los mensajes transmitidos por nuestros sentidos a nuestro cerebro. El mundo está presente en el interior de nuestro espíritu, el cual está en el interior de nuestro mundo"(p. 124)</i>

Nota: Compilación de conceptos sobre organizaciones. Morin (1998). "Introducción al pensamiento complejo". Gedisa Editorial, p. 164.

Por último, la tabla 3 busca sintetizar las líneas argumentales fundamentales de Peter Senge, en donde se evidencia que sus conceptos e ideas primordiales no buscan dar una respuesta correcta para abordar la complejidad, sin embargo, busca una apertura a través del pensamiento sistémico relacionándolas mediante las cinco disciplinas que más adelante se detallan en el presente artículo. Estas disciplinas buscan ayudar al individuo a distinguir los cambios y el apalancamiento en las situaciones complejas que se nos presentan en el entorno. En otras palabras, consiste que a través de la complejidad podamos desarrollar un aprender a desaprender del arte del pensamiento sistémico de la misma forma en que las lecturas de las estructuras subyacentes generan el cambio. Dicho de otra manera, no se trata de ignorar la complejidad, significa organizar la complejidad en una exposición coherente, que no solo ilumine las causas de los problemas

sino que proporcione una solución duradera en la forma que nos asociamos y organizamos.

Tabla 3. Términos claves desarrollados por Senge (2009) en su obra

Términos Claves	Definiciones y conceptos
<i>Dominio personal</i>	<i>"Es la que permite aclarar y ahondar continuamente nuestra visión persona, concentrar las energías, desarrollar paciencia y ver la realidad objetivamente" (p. 16).</i>
<i>Construir la organización inteligente</i>	<i>"En la actualidad cinco nuevas "tecnologías de componentes" convergen para innovar las organizaciones inteligentes (...) pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, visión compartida, trabajo en equipo" (p.15-20).</i>
<i>Pensamiento sistémico : La quinta disciplina</i>	<i>"El pensamiento sistémico es un marco conceptual, un cuerpo de conocimientos y herramientas que se han desarrollado en los últimos cincuenta años, para que los patrones totales resulten más claros, y para ayudarnos a modificarlos" (p. 16).</i>
<i>Sistemas abiertos</i>	<i>"En vez de ver a las personas como seres que se limitan a reaccionar con impotencia, las vemos como participantes activos en la modelación de la realidad (...) ofrece un lenguaje que comienza con la reestructuración de nuestro pensamiento" (p. 92).</i>
<i>Las organizaciones tienen problemas de aprendizaje</i>	<i>"no es accidental que la mayoría de las organizaciones aprendan mal. El modo en que están diseñadas y administradas, el modo en que definen las tareas de la gente y, sobre todo, el modo en que nos han enseñado a pensar e interactuar crean problemas fundamentales de aprendizaje" (p. 29).</i>
<i>Prisioneros del sistema, o prisioneros de nuestro propio pensamiento</i>	<i>"La estructura influye sobre la conducta" (p. 54).</i> <i>"La estructura de los sistemas humanos es sutil" (p. 54).</i> <i>"El punto de apalancamiento a menudo se descubre mediante nuevos modos de pensar" (p. 55)</i>
<i>La Comunicación</i>	<i>"El propósito de un dialogo consiste en trascender la comprensión de un solo individuo (...) En el dialogo, un grupo explora asuntos complejos y difíciles desde muchos puntos de vista. (...) en el dialogo las personas aprenden a observar sus propios pensamientos" (p. 302-203)</i>

Nota: Compilación de conceptos sobre organizaciones Senge, Peter (2009). "La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje". Granica, p. 496.

Otro aspecto relevante es lo relacionado entre el trabajo, el conocimiento y el poder. En este punto desarrollaremos como el trabajador produce un conocimiento y debatir si este se queda o no en la organización. Para ello nos aproximaremos a la noción clásica de la administración tradicional mediante la lectura del libro *"La Administración: Entre Tradición y Renovación"* de Omar Aktouf.

La lectura de la primera parte del libro de la referencia, se componen de una serie de exposiciones frente a la administración tradicional, la administración clásica y de la administración moderna, dando a conocer las teorías imperantes de cada uno de los postulados en las diferentes etapas que se desarrollaron y como estos fueron posteriormente adaptados al sistema económico y organizacional.

El texto nos da un recorrido de la administración desde su noción más primitiva hasta la modernidad. Este recorrido nos muestra los diferentes entornos sociales, culturales y políticos en que se encontraba sumergida la sociedad y como las teorías atravesaban el imaginario de la función del administrador, imaginario que fue configurándose con los postulados de sus principales exponentes de la administración, desde sus orígenes y fundamentos: Adam Smith (1723-1790); Charles Babbage (1792-1871); Frederick W. Taylor (1856-1915), hasta una concepción de una administración normativa: Henri Fayol (1841-1925) y Max Weber (1865-1920).

Aktouf. (2001) Nos brinda una introducción a la vida de cada uno de estos exponentes, en la sociedad imperante del momento en los cuales desarrollaron sus postulados, teorías e hipótesis, su formación académica en las diferentes ramas del conocimiento y la experiencia que constituyeron sus pensamientos a partir de la adquisición del conocimiento práctico que les proporciono la participación en los campos laborales prevalecientes que se estaba desarrollando el progreso económico.

Lo que sobresale y señala de manera puntual Aktouf. (2001) en el texto, son los razonamientos administrativos que propusieron cada uno de ellos, los cuales describimos brevemente:

1. Adam Smith (1723-1790): *“La mano invisible y las virtudes de la división del trabajo.”* El autor resume que este principio es una metáfora del mercado como el regulador del intercambio entre los individuos, el cual se caracteriza por los enfrentamientos egoístas personales. (p. 53-57)
2. Charles Babbage (1792-1871): su principio es la división del trabajo como un medio de disminuir los costos de producción al comprar la cantidad exacta del trabajo a realizar. (p. 58-59)
3. Frederick W. Taylor (1856-1915): Bajo la premisa de cuatro principios este autor desarrolla la idea de la organización científica del trabajo de la empresa, descomponiendo y determinando los más mínimos procedimientos del trabajo para cada tarea, estableciendo normas de rendimiento para la selección del empleado que más conviene para la realización de la actividad. (p- 60-83)

4. Henri Fayol (1841-1925): Concibe la función administrativa como un conjunto de actividades que pueden ser sistematizadas e integradas en un proceso administrativo (p. 85-101)
5. Max Weber (1865-1920): Se caracteriza por pensar la empresa como una burocracia; de una estructura de producción de trabajo administrativo, organizada y dividida por la jerarquía de las especializaciones, normas y procedimiento. (p. 102.104)

Asimismo, Aktouf (2001) despliega un análisis de cómo cada uno de estos razonamientos fueron acogidos y moldeados por los dueños de empresas a su favor, es decir, utilizaban los argumentos para proteger y acrecentar sus bienes, empleando métodos de control e incrementando la expulsión de los trabajadores dejando a unos pocos privilegiados de conservar su empleo, quienes debían ejecutar “nuevas” actividades y tareas operacionales.

Igualmente, Aktouf (2001) declara que los postulados que favorecían la importancia del equilibrio de poderes, la repartición de beneficios, las preocupaciones por el ser humano, el respeto a la dignidad del empleado (Taylor, 1856-1915) y la administración aplicada a entorno de los hombres (Fayol, 1856-1915) fueron excluidos e ignorados de la literatura administrativa ya que estas no producían los beneficios esperados por las economías vigentes.

En resumen, el texto nos ofrece las perspectivas en las que ha avanzado el management y como las reflexiones de los teóricos anteriormente relacionados estructuraron el capitalismo en pro al crecimiento económico en la visión de la actividad de administrar los bienes y servicios en busca del beneficio de enriquecimiento de las empresas y no de los miembros que laboraban en ella.

Resulta importante enfatizar que Aktouf (2001) nos brinda la perspectiva del desarrollo del individuo en aspectos como: justicia, equidad, respeto y dignidad dentro de los modelos económicos han sido manipulados por las elites dominantes, con el fin de proporcionar una diferenciación en las clases sociales, lo que les permite controlar las ganancias que les suministra la sumisión del

individuo a través de la creencia de recompensar su esfuerzo y dedicación con la igualdad de derechos y deberes.

“El reconocimiento profesional se muestra como la única manera de resistir a la dispersión y al estallido de todas esas experiencias singulares del trabajo” (Dubet, 2005, p. 377).

Se observa que el panorama expuesto por Aktouf (2001), el crecimiento económico de las épocas en que los postulados fueron presentados, determinó y transfiguró lo que concebimos hoy como management.

El management ha sido utilizado para favorecer en el enriquecimiento y el empoderamiento de los que tienen el acceso al poder de las economías, abocando a que es una necesidad el crecimiento y el progreso de una sociedad.

“El sujeto no se reconoce por sí solo más que por su trabajo y en las relaciones con los demás mediatizadas por el trabajo o consideradas en sí mismas como un trabajo de reconocimiento” (Dubet, 2006, p. 350).

Los individuos no tienen otra alternativa que participar de dicho detrimento, ya que el capitalismo ha dispuesto su prevalencia en la obtención que genera la creencia de rentabilidad y distinción que promete la ocupación profesional mediante el logro de un trabajo honrado y bien remunerado:

“Se invita al dominado a ser el amo de su identidad y de su experiencia social en primera persona, al tiempo que le pone en situación de no poder llevar a cabo ese proyecto. Al igual que el poder, la dominación atañe a los individuos de manera muy desigual; pero puede desprenderse algunos mecanismos fundamentales” (Dubet, 2006, p. 403).

Y también el individuo no solamente es socializado en la organización en la que labora, sino que también cuando desea formar su subjetividad en una profesionalización, en un oficio y su compromiso social cuando.

“Puede considerarse que el oficio es una cualificación social “sustancial” perteneciente a la persona al término de un aprendizaje metódico y complejo. Ese oficio puede o no ser una profesión en función de su grado de reconocimiento institucional y de la autonomía que otorgue a quien la posee y puede explotarla de un contexto laboral a otro. Tener un oficio es ser capaz de producir un trabajo autónomo y previsible en contextos diferentes. El rol, noción que parece preferible a la competencia, más vaga, deriva de la posición del individuo en la organización. El rol es “relacionista”, no pertenecen a la persona sino al lugar que se le da a la organización del trabajo” (Dubet, 2006, p. 358).

La suposición de la premisa de igualdad de oportunidad, es algo que aún el management se sigue preguntando y procura mantener los conceptos y contextos donde se desarrolla la teoría de las organizaciones, los diferentes actores, sectores, estrategias y enfoques que apoyan y se mueve el management, dimensionando la complejidad del proceso de renovación gerencial en el futuro y el rol que asume los gerentes frente al paso de transición del imaginario de la administración.

“El fluir de libre de los sujetos y objetos en una escala global está determinado significativamente, y medido, por un conjunto de instituciones muy específicas, las instituciones de “mando económico”... “se debe reparar además en que esas instituciones de mando económico son al mismo tiempo instituciones de mando especial, y canalizan decisivamente la movilidad de personas, dinero, bienes e información” (Lash y Urry, 1998, p. 35).

Los autores en este planteamiento nos enfatizan de la condición posmoderna del sujeto mediante la revisión sobre lo que es normal y la forma en que la verdad es una herramienta de poder, utilizada por los diversos agentes económicos, sociales y políticos interesados en influir y bloquear la realizaciones individuales que no le convengan, redificando las aspiraciones del ser humano en donde el no busca unos modelos paradigmáticos, sino que el mismo construye su súper yo

potencializando todas sus facultades para no ser víctima del sistema ni de su propio pensamiento.

Por otra parte, Alonso y Fernández (2006) exponen en el imaginario *“la transición al futuro: Shocks, olas y macrotendencias”* (p. 133), que en los años 90, debido a que el sistema de producción en serie se movía entre la fragmentación de los mercados y la creciente resistencia social, se desarrolló una transición hacia una producción flexible y adaptable a los mercados dinámicos del momento. Para ello, las organizaciones estadounidenses acogieron el modelo japonés con el objetivo de disminuir las diferentes formas de resistencia laboral para adoptar un sistema productivo en donde los mercados de productos se redefinían. Si el primer imaginario¹⁷ se caracterizaba por el concepto de control en este primaba el concepto de cambio; un cambio concebido como transición de una economía mundial a un superindustrialismo con un mercado global, lo que produjo la muerte forzada de la solidez, seguridad, estabilidad y permanencia. (Alonso y Fernández, 2006, p. 134).

“La modernización y posmodernización de las economías políticas contemporáneas hace superficiales a las personas, pero también las profundiza. Esta nueva reflexividad de los sujetos, que acompaña el final del capitalismo organizado, abre muchas posibilidades positivas para las relaciones sociales, el trato íntimo, la amistad, las relaciones en el trabajo; el ocio y el consumo” (Lash y Urry, 1998, p. 53-54)

Este desasosiego sobre la existencia humana y las dudas colectivas que transitan en ellas, presentan un importante efecto sobre el individuo, convirtiéndose cada vez en un individuo más independiente, aislado y narcisista, porque no le quedan más discursos extraordinarios por reflexionar y sensibilizarse. En otras palabras ya no residen deseos en su interior para trascender, entonces solo le queda el

¹⁷ *“El capitalismo sólido: la fascinación por las grandes pirámides estables”*, se destaca la consolidación de las teorías del management de los años 50, 60 y 70 en donde las teorías Keynes (1883-1946), Taylor (1856-1915), Fayol (1856-1915), consolidaron sus razonamientos basados en el control y los resultados de la producción transformando radicalmente los métodos de trabajo de las organizaciones, en donde la dirección se caracterizaba por la aplicación y objetividad racional de las técnicas de gestión que maximizaran el beneficio.

cuerpo, su tiempo y su hora, volviéndose un sujeto cada vez más consumista, altamente técnico y alienado.

Naisbitt (1983) en sus postulados formulaba que la sociedad industrial pasó hacer una sociedad de la información, lo que fomentaba una nueva gestión participativa, en donde el compromiso por parte de los miembros de la empresa con los objetivos de estas, requería la colaboración de las personas. No obstante, el concepto de control se estableció de otra manera: se supervisaba el trabajo no de forma directa, fomentando la creación de valores positivos. En este caso, el director asumía una figura tolerante, e intuitiva logrando un ambiente de compromiso emocional con las personas. (Alonso y Fernández, 2006, p. 134-135).

Por último, el tercer imaginario “*el capitalismo líquido: Empresa fluida y trabajo (débil) en red*” (Alonso y Fernández, 2006, p. 139-145), se basa en la fluidez y lo líquido (Bauman, 2003) (Maffesoli, 2001), en donde la planificación estratégica entra en crisis por la incompatibilidad de los grandes cambios que se producen en los mercados, dimensionando la nueva responsabilidad de la sociedad de la información que Naisbitt y Aburnene (1990) postularon como la forma de recompensar la iniciativa individual, del emprendedor. Ahora la postura de este imaginario es el cambio en la gestión que esa época, en donde el líder ya no planifica ni ordena sino que su función es la de diagnosticar y disolver las resistencias al cambio, instruyendo en las personas la aceptación de la contingencia y la temporalidad del todo (Kotter, 2000) (Kofman 2001), enseñando enfoques permanentes de competencias que extienda la responsabilidad y el autocontrol de los individuos, configurando el rol de los supervisores y empleados ahora denominados como líderes y seguidores.

Las diferentes etapas por la que el management ha transitado, evidencia que los modelos administrativos y organizacionales son frutos de los estados de formación y gestación que el capitalismo ya sea sólido o líquido, obligan a trascender a las personas, y a las organizaciones con la estimulación creativa de necesidades de acoplamiento y adaptación al sistema configurando el entorno social, político y cultural de la sociedad.

Por último, este balance del saber nos brindan un panorama de como las personas involucradas en los procesos del management han asumido los diferentes modelos y como la literatura del management juega un rol imperante en la transformación de las visiones que el progreso brinda a los estados, personas y organizaciones como un período necesario de permanecer y prevalecer.

Orientaciones reflexivas sobre “el aprendizaje”

Cuando se reflexiona sobre el aprendizaje, las concepciones están enmarcadas por las razones que se originan de la necesidad de asociarnos con otras personas y los problemas que surgen de la asociación humana, como el acuerdo de los individuos para formar parte de un cuerpo para lograr un fin, como un resultado natural, constituyendo un organismo social para la expansión de los elementos que interviene en el trabajo del hombre en el ámbito en los que se desempeñen.

Sin embargo, existen diferentes niveles de aprendizaje, entre la variedad de especie son marcadas de acuerdo a los procesos elementales de adaptación en el entorno mientras que otras confluyen en los sistemas simbólicos del lenguaje, en especial, en los seres humanos.

En consonancia, se expone desde los conceptos y/o ideas sobre aprendizaje extraídos de *“La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje”* (Senge, 2009, p. 483) y Gregory Bateson en su libro *“pasos hacia una ecología de la mente”* (1998, p.520)

Para Peter Senge (2009) *“el verdadero aprendizaje llega al corazón de lo que significa ser humano. A través del Aprendizaje nos recreamos a nosotros mismos. A través del aprendizaje nos capacitamos para hacer algo que antes no podíamos. A través del aprendizaje percibimos nuevamente el mundo y nuestra relación con él. A través del aprendizaje ampliamos nuestra capacidad para crear, para formar parte del proceso generativo de la vida”* (p. 24). El autor nos explica que el valor del aprendizaje nos lleva a realizarnos como humanos plenos, nos brinda potencializar nuestra forma de innovar y de crear parte fundamental del desarrollo de nuestra capacidad, lo que nos permite transformarnos y formarnos como

individuos y como sociedad, lo que significa que a partir del aprendizaje, los nuevos sistemas que se deriven de esta, se configuraran a partir de estos nuevos estado mentales previos, es decir, el aprendizaje posibilita recrearnos a nosotros mismo.

También Senge (2009) plantea en el primer acercamiento como lograr el abordaje de los aprendizaje en las organizaciones; realizando las lecturas del contexto interno y externo para identificar las siguientes barreras de aprendizaje: “*yo soy mi puesto*” (p. 29); “*el enemigo externo*” (p. 30); “*la ilusión de hacerse cargo*” (p. :30); “*la fijación en los hechos*” (p. 32); “*La parábola de la rana hervida*” (p. 34); “*Ilusión de que se aprende con la experiencia*” (p. 34); “*El mito del equipo administrativo*” (p. 36).

Podemos considerar que los sistemas sociales son procesos de elaboración de sentidos¹⁸ en los que participan los seres humanos con sus significados, por lo tanto al construir un aprendizaje, estamos construyendo un sistema complejo que tiene su propia problemática alrededor de un entorno que ya de por sí ya es ambiguo. Un proceso de aprendizaje significativo es absorber la variedad, es decir, que la comunicación como un proceso constitutivo, mediante una estructura idónea va permitir prestar atención a la complejidad del entorno y esta complejidad en la nuevas formas de aprender nos van a permitir dos opciones: Seleccionar los acontecimientos y la otra es guiar a los seres humanos a conectarlos, estableciéndose nuevas relaciones en los elementos que conforman el sistemas, en este caso la organización basada en el aprendizaje.

Por otra parte, el sistema complejo cuando lo reconocemos a través del aprendizaje, en el interior de los individuos se dispara una forma particular de reconocerla, a través de la observación del entorno, del mundo que nos rodea, observándonos y registrando el significado de la reflexión de sí misma. Esta particularidad y siguiendo los conceptos desarrollados por Morin (1998) lo denomina como la auto-eco-organización pero para este caso es del aprendizaje,

¹⁸ Entendido como el saber hacer, las actitudes inteligentes frentes a los sucesos de la vida, relaciones interpersonales, disciplinarias porque ahí está la complejidad, se encarga de la autoestima y de los avances de evolución de cada uno de nosotros.

a partir de la observación de los procesos y las estructuras de la autonomía y dependencia del individuo en el entorno que está desarrollando este nuevo aprendizaje.

Luego de identificadas las barreras de aprendizaje Senge (2009) propone a través de las siguientes estrategias, permitirle a la organización atravesar dichas barreras a través de las cinco disciplinas para llegar a un nuevo conocimiento que forjen nuevas aptitudes para que suceda la transformación de la cultura organizacional a través del aprendizaje, tal afirmación se evidencia en la siguiente cita: *“las organizaciones son capaces de aprender, por lo tanto dependen de la interacción y del conocimiento de las que conforman las organizaciones”*. (Senge, 2009):

“Pensamiento sistémico” (p.15-16), es el marco teórico de la estructura de la organización, es decir, es el campo de conocimiento y herramientas que definen los patrones de conductas organizaciones mediante manuales, reglamentos y normas internas que definen el hacer y el quehacer de los individuos, es decir la forman en que se hacen las cosas en la organización. El *“Dominio personal”* (p. 179-221), está ligada a la visión personal del individuo, siendo el individuo inteligente la piedra angular de la organización. En esta disciplina el autor le interesa la conexión entre el aprendizaje individual y el aprendizaje organizacional, y este enlace está ligado con el compromiso del individuo hacia la organización. *“Modelos mentales”* (p. 222-260), el autor expone que tiene que ver con las imágenes y generalizaciones que están arraigadas desde el momento que nos acondicionan en la sociedad, influyendo en el modo en que percibimos y comprendemos al mundo, configurando en las percepciones del individuo su actuar en las situaciones o acondicionamientos que se le presenten, es decir, los modelos mentales tienen que ver con nuestra conducta y comportamiento.

La *“Visión compartida”* (p. 260-292), esta disciplina está relacionada con el liderazgo, aunque el autor le da unos matices interesantes. Comúnmente el liderazgo inicia con la visión de un líder, en este caso el que tiene mayor jerarquía en la organización, el autor propone que todos los individuos que hacen parte de la organización a través del aprendizaje compartido pueden exponer su visión

acerca de potencializar los productos y servicios que desarrollan la organización ya que de esta forma el individuo sin importar su rango, está permitiendo elevar sus aspiraciones, es decir, su trabajo se está transformando en un propósito, estableciendo lazos pocos comunes brindando un equilibrio y un rumbo en el proceso de aprendizaje sin presiones

Y el “*aprendizaje en equipo*” (p. 293-335), el autor expone que es ineludible que los individuos dominen las prácticas del diálogo y la discusión. En los equipos de trabajo existen estas dos maneras de conversar, aunque el diálogo se da de manera espontánea y creativa, y se comunican asuntos delicados, sutiles y hasta complejos, el escucha de los demás depende de las perspectivas propias de los individuos que conforman el equipo. En caso contrario, la discusión defiende las diferentes perspectivas de los individuos y respalda la mejor de estas, para así tomar o elegir entre una. Senge (2009), manifiesta que estas prácticas son necesarias, ya que son ejercicios complementarios, lastimosamente las organizaciones los equipos que han formado y consolidados los individuos carecen de una actitud de distinguir la diferencia entre estas y moverse conscientemente entre ambos. Por otra parte, el autor explica que el individuo debe aprender a afrontar creativamente el diálogo y la discusión productiva, ya que durante este ejercicio de aprendizaje las rutinas organizacionales aparecen, y estas buscan protegerse de las amenazas que representan un cambio trascendental en el modo de hacer y ver el entorno de la organización.

La cultura que se va gestando en este entorno de aprendizaje de un pensamiento complejo, propone unos nuevos significados sociales y un colectivo que está abierto a la diversidad y al diálogo. También podemos entrever que la cultura se vuelve una estructura dinámica y cambiante y la jerarquía ya no es una condición de orden en los sistemas complejos sino una manifestación.

No obstante, Bateson (1998), explora el aprendizaje cuando introduce los conceptos de “*Protoaprendizaje*” (p. 125) y “*deuteroaprendizaje*” (p. 125). El “*Protoaprendizaje*” (p. 127) hace alusión al aprendizaje memorístico y el “*deuteroaprendizaje*” (p. 127) es “*aprender como aprender*” (Tintoré, 2010, p. 77).

Batenson (1998), en sus estudios desarrollo sus conceptos orientados en detallar como los organismos piensan, intervienen y comprenden su entorno.

Batenson (1998) distingue cuatro tipos de aprendizaje: “*Aprendizaje cero*” (p. 200) que la define como “*la simple recepción de información procedente de un acontecimiento externo, de tal manera que un acontecimiento similar en un momento posterior (y adecuado) portará la misma información*”, es decir, el individuo crea un molde de recepción de información y acondiciona en su mente a que futuros acontecimientos relacionados con la misma acción y/o acontecimiento reacciona con la información ya obtenida, por ejemplo: “*Yo 'aprendo' de la sirena de la fábrica que son las 12 del mediodía*” (p. 200); yo aprendo que la campana en un colegio me indica que hay cambio de clase, toma de descansos, almuerzos y finalización de la jornada académica.

Por otro lado, el “*aprendizaje I*” (p. 202), puntualiza que “*es un cambio en la especificidad de la respuesta mediante la corrección de los errores de elección dentro de un conjunto de alternativas*” (p. 206); es decir, este aprendizaje quiebra el molde usual de recepción del “*Aprendizaje cero*” (p. 200), ya que la información obtenida es usada por el individuo de manera novedosa para orientar sus elecciones y/o decisiones dentro de un hermético conglomerado de acciones que determinan como aplicar la información recibida, es decir su acción ya no es mecánica ya es más creativa.

Luego para Batenson (1998) el “*aprendizaje II*” (p. 206) “*es el cambio en el proceso de Aprendizaje I, por ejemplo, un cambio correctivo en el conjunto de alternativas entre las cuales se hace la elección, o es un cambio en la manera como se puntúa la secuencia de experiencias*” (p. 206); es decir, el individuo no solo aprende una habilidad sino que se vuelve más experto y conocedor de su propia facultad de interiorizarla, escogiendo como y que aprender, por ejemplo el maestro que enseña como liderar equipos de trabajo y el alumno aprende a aprender por cuenta propia a liderar la visión del acoplar en una aspiración e identidad común a los individuos, lo que se deduce que hay una socialización de

un paradigma cultural y una inserción de modelos de razonamientos que determinaran nuestro actuar.

Así mismo el *“aprendizaje III”* (p. 206) es un *“un cambio correctivo en el sistema de conjuntos de alternativas entre las que se hace la elección”* (p. 206). El autor manifiesta que es la oportunidad de despojar nuestras limitaciones de aprendizaje desaprendiendo lo ya aprendido, es decir retornar a un aprendizaje natural en donde cada especificación del cosmos se presenta y se expresa una visión de integralidad, permitiendo al individuo evocar la posibilidad de un proceder diferente. Y por último el *“aprendizaje IV”* para Batenson (1998) *“sería un cambio en el Aprendizaje III, pero probablemente no se presenta en ningún organismo, viviente adulto que exista sobre nuestra tierra. Sin embargo, el proceso evolutivo ha creado organismos cuya ontogenia los lleva al Nivel III. La combinación de la filogénesis con la ontogénesis, de hecho, alcanza el Nivel IV”* (p. 206), este aprendizaje está ligado a la filogenia de la conciencia, es decir, el estudio y las lecturas derivadas de la evolución de los organismos.

Para encaminarse a la construcción de *“las organizaciones que aprenden”* (Senge, 2009), el aprendizaje permitirá identificar y reconocer *“la ineptitud de comprender y manejar los sistemas cada vez más complejos de nuestro mundo”* (Senge, 2009, p. 24.25); y como la gesta del espíritu de los altos directores de servicios educativos les permite reconocer que las personas tienen el conocimiento y por lo tanto obtiene el poder para hacer de las organizaciones, un organismo social para la expansión de los elementos y el *“rescate de las formas de auto-organización de movimientos sociales”* (Molina, 2011, p. 64-65) que interviene en el trabajo del hombre en el ámbito empresarial. Por otra parte, esta premisa se potencializa por el discurso de Senge cuando dice: *“las organizaciones solo aprenden a través de individuos que aprenden”* (Senge, 2009, p. 180).

Finalmente, el aprendizaje organizacional pretende conseguir dentro de las organizaciones a las que pertenecemos, brindar una herramienta a los líderes de altos mandos (directores, coordinadores y jefes de biblioteca) y la utilicen para que tomen mejores decisiones que les permitan adaptarse, modificar y cambiar su

ambiente para aumentar el compromiso y la capacidad de los miembros de la organización y la eficacia en sus acciones. Una organización que aprende puede motivar a los trabajadores a formar modelos mentales complejos y a desarrollar un sentido de pertinencia, brindándoles la oportunidad de asumir mayor responsabilidad por sus decisiones.

CONCLUSIONES.

1. Sobre las anteriores reflexiones en los discursos de los autores principales podemos establecer una visión panorámica de los aportes esenciales que proporcionan las interacciones humanas y los comportamientos organizacionales, ya que al estudiarlas y al assimilarlas, podremos estar en capacidad como altos directores de captar las debilidades y los excesos de la práctica administrativa y poder reflexionar sobre la razones de tolerar la rigidez de las condiciones de trabajo, y como los problemas sociales y humanos que se desarrollan dentro de las organizaciones pueden ser replanteadas en términos no tradicionales.
2. Las diferentes etapas por la que el management ha transitado, evidencia que los modelos administrativos y organizacionales son frutos de los estados de formación y gestación que el capitalismo ya sea sólido o líquido, obligan a trascender a las personas, y a las organizaciones con la estimulación creativa de necesidades de acoplamiento y adaptación al sistema configurando el entorno social, político y cultural de la sociedad.
3. En cuanto a los conceptos de management, organización, aprendizaje, encontramos similitudes ya que el aprendizaje es el conocimiento de principios, técnicas, prácticas y políticas empresariales que permiten establecer los sistemas de esfuerzo cooperativo entre los individuos que trabajan juntos en grupo formales o informales para realizar las tareas que individualmente no podrían llevarse a cabo, es decir, que la organización están formadas y coordinadas por personas y recursos materiales para la consecución de los objetivos organizativos con el fin de alcanzar un objetivo en común, el cual se logra ejecutando la política dentro de los límites establecidos utilizando los métodos apropiados de planear, organizar, dirigir y controlar, es decir, -el management protocoliza la diferenciación entre los

dueños del negocio y quienes lo direccionan y/o dirigen sin ser estos ejecutivos, obreros o empleados operativos.

4. El aprendizaje es un proceso que se desarrolla en situaciones sociales, propiciadas principalmente por la escuela. En la Universidad, y especialmente en la biblioteca, se utilizan herramientas de la cultura y de la comunidad pedagógica para que el individuo vaya aprendiendo e incorporando nuevos significados en diferentes escenarios sociales que requieren interpretar correctamente las demandas y actuar proactivamente a sus necesidades. En este sentido, una de las tantas funciones en las que está inmersa la biblioteca universitaria es brindar a sus empleados y/o funcionarios las bases necesarias que los prepare para enfrentar con éxito las situaciones que se les vayan presentando. Todo esto a través de la adquisición de conocimientos, hábitos y valores que son inculcados por sus directores, líderes y jefes a través de la cultura organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aktouf, Omar. (2001). *Introducción general. LA ADMINISTRACIÓN TRADICIONAL: DESDE LAS TEORÍAS CLÁSICAS A LOS CUESTIONAMIENTOS RITUALES. REVISIÓN Y DISCUSIÓN*. Pág. 25-50.: *La Administración: Entre Tradición y Renovación*. Cali: Artes Gráficas. (4ª edición en español)
- Aktouf, Omar. (2001). *TEORÍAS CLÁSICAS DE LA ADMINISTRACIÓN. ORÍGENES, FUNDAMENTOS, INTERPRETACIONES Y ABUSOS*. Págs. 53-101.: *La Administración: Entre Tradición y Renovación*. Cali: Artes Gráficas. (4ª edición en español).
- Alonso, Luis. E.,& Fernández, Carlos. (2006). *EL IMAGINARIO MANAGERIAL: EL DISCURSO DE LA FLUIDEZ EN LA SOCIEDAD ECONÓMICA*. En: *Política y Sociedad*, Vol. 43. Núm. 2. Págs. 127-151.
- Bateson, Gregory (1998). *PASOS HACIA UNA ECOLOGÍA DE LA MENTE. UNA APROXIMACIÓN REVOLUCIONARIA A LA AUTOCOMPREENSIÓN DEL HOMBRE*. Buenos Aires: Editorial Lohlé-Lumen

- Bertalanffy, Ludwig von (1940): *TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS. FUNDAMENTOS, DESARROLLO, APLICACIONES*. México: Fondo de cultura económica.
- Cangelosi, V., Dill, W. (1965). *ORGANIZATIONAL LEARNING: OBSERVATIONS TOWARD A THEORY*. ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY, 10 (2) 175-203.
- Dubet, François (2006). *EL DECLIVE DE LA INSTITUCIÓN, PROFESIONES, SUJETOS E INDIVIDUOS EN LA MODERNIDAD*. Barcelona: Gedisa editorial.
- Garvin, D. (2000) *CREAR UNA ORGANIZACIÓN QUE APRENDE*. En Gestión del Conocimiento. Harvard Business Review.
- Garzón Castrillón, Manuel. (2008). *MODELO TEÓRICO PARA EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL*. En pensamiento y gestión (24). P. 195-224. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3507/2242>
- Lash, Scott; Urry, John (1998). *ECONOMÍAS DE SIGNOS Y ESPACIO. SOBRE EL CAPITALISMO DE LA POSORGANIZACIÓN*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- López Yáñez, Julián (2005). *ANALIZANDO ORGANIZACIONES EDUCATIVAS DESDE UNA PERSPECTIVA COMPLEJO*. Madrid: Ediciones Akal.
- Luhmann, Niklas (1997). *LA SOCIEDAD COMO SISTEMA*. Págs. 85-99. *Después de la modernidad: nuevas filosofías de la educación*. Barcelona: Paidós.
- Lyotard, Jean-Francois (2000). *LA CONDICIÓN POSTMODERNA: INFORME SOBRE EL SABER*. Madrid: Cátedra
- Molina Gómez, Carlos Alberto (2011): *EXPEDICIÓN HACIA EL INTERIOR*. Cali: Universidad San Buenaventura seccional Cali
- Morin, Edgar (1998). *INTRODUCCIÓN AL PENSAMIENTO COMPLEJO*. Barcelona: Gedisa Editorial. (2ª edición en español)
- Nonaka, I. y Takeuchi H. (1999) *LA ORGANIZACIÓN CREADORA DE CONOCIMIENTO*. Oxford
- Senge. Peter (2009). *LA QUINTA DISCIPLINA: EL ARTE Y LA PRÁCTICA DE LA ORGANIZACIÓN ABIERTA AL APRENDIZAJE*. Buenos Aires: Granica

WHAT IS SYSTEMS THEORY? (2016). Environment and ecology. Recuperado de <http://environment-ecology.com/general-systems-theory/137-what-is-systems-theory.html>

8.

**EDUCACIÓN PARA LA VIVENCIA DE LOS
DERECHOS HUMANOS DESDE EL
RECONOCIMIENTO
Y EL HUMANISMO DEL OTRO**

LEDYS ALCIRA ARRIETA PEREZ

MARIA ALEJANDRA TABORDA CARO