

## **Bioethics and organizational learning in complex organizational environments.**

### **La bioética y el aprendizaje organizacional en entornos organizacionales complejos.**

*Evelio Ley Testa*

*Centro de Investigaciones Pesqueras*

[eleytesta@hispanavista.com](mailto:eleytesta@hispanavista.com); [eleytesta@cip.alinet.cu](mailto:eleytesta@cip.alinet.cu)

*Rocío del Carmen Orbe*

[rocio\\_orbe@hotmail.com](mailto:rocio_orbe@hotmail.com)

#### **Resumen**

El propósito de la presente investigación es tener un acercamiento al estado del arte del aprendizaje organizacional y la Bioética, las cuales ubican su relevancia dentro de las organizaciones complejas que inciden en la producción de bienes y servicios basados en una significancia bioética consolidada mediante niveles de aprendizaje convergentes a la movilidad existente en la cotidianidad. Adicionalmente se resalta la importancia de la Bioética como aliada de las virtudes morales en las organizaciones complejas, tomando en cuenta la carestía de la bioética en la relación organización/sociedad, los cuales, enfocan armónicamente los vínculos del ser humano con el entorno ambiental.

**Palabras claves:** *aprendizaje organizacional, gestión, organizaciones empresariales, bioética, complejidad.*

#### **Abstract**

The purpose of this research is to have an approach to the state of the art of organizational learning and Bioethics, which place their relevance within complex organizations that affect the products and services based on a consolidated bioethical significance through levels of learning convergent to the existing mobility in everyday life. Additionally, the importance of Bioethics as an ally of moral virtues in complex organizations is highlighted, taking into account the high cost of bioethics in the organization / society relationship, which harmoniously focus on the human being's links with the environment.

**Key words:** *organizational learning, management, business organizations.*

#### **Introducción**

Tras los vertiginosos y constantes cambios que se devienen a nivel mundial, se materializan fenómenos como la globalización, el avance vertiginoso de la ciencia y la tecnología, las asimetrías en el desarrollo, los conflictos entre competitividad, apertura y proteccionismo de mercados, las constantes oscilaciones políticas y culturales, la ascendencia de enfermedades prevenibles o curables, los efectos del cambio climático, la inseguridad cultural, la seguridad y la soberanía alimentaria, el aprovechamiento y sostenibilidad de sus recursos naturales. Estos fenómenos

continúan generando temas que han debido incorporarse con mayor profundidad a los análisis y debates académicos, políticos, económicos y sociales actuales, estamos frente a una sociedad de riesgo.

Conjunto con estos fenómenos, crece la percepción sobre la complejidad de un escenario mundial turbulento. Un conocimiento social más global facilita apreciar un devenir de gran dinamismo, pero más complejizado para los países subdesarrollados, donde lo imprevisible de los acontecimientos facilita el paso a la incertidumbre.

A pesar de ello, aún la mayor parte de los cambios duraderos que se han desarrollado y se desarrollan en las organizaciones empresariales provienen de las exigencias del entorno y no desde dentro, lo cual ha contribuido a que muchas de ellas no alcanzan la necesaria factibilidad que podría derivarse de su constante interacción con su entorno, lo cual está dado fundamentalmente por las características de su actual cultura organizacional, la que sin lugar a dudas, es un producto del proceso histórico y concreto donde han estado enmarcadas las mismas.

Teniendo en cuenta que el tejido empresarial se encuentra inmerso dentro de la sociedad, y que este está cada vez en constante cambio y va de la mano con el vertiginoso ascenso de la tecnología y al existir una notable dependencia social hacia las innovaciones científico/tecnológicas, se hace necesario enclavar una base de virtudes y valores bioéticas dentro de los procesos de la organización con la finalidad de que los productos y/o servicios que se generen sean en pro del ser humano y del medio ambiente.

Es preciso entonces que las organizaciones desarrollen estructuras holísticas, permeables, inmersas en un contexto de valores, necesidades y símbolos interligados constituyentes de su cultura deben evolucionar frente a la demanda de desarrollos y cambios a que están sometidas con una práctica bioética interconectada al desarrollo sostenible de la organización que considera las interrelaciones propias de las personas con el entorno ambiental.

De dichas interacciones, debería emerger la necesaria realimentación que condiciona la propia implicación objetiva desde y para el contexto del cual forman parte, por lo que muchas no logran beneficiarse o no logran adaptarse plenamente a dichas exigencias. Uno de los elementos principales que incide en esta dicotomía es que aún no se comprende cabalmente la necesidad de materializar procesos de aprendizajes organizacionales y de generación de saberes autóctonos y no de meras copias de modelos dominantes ajenos, que generalmente vienen acompañados de altos costos económicos, políticos y sociales.

Adicionalmente, en el interior de muchas organizaciones empresariales, no siempre se percibe la participación de todos los individuos involucrados; la cual usualmente se ha asumido de forma errada como la aceptación pasiva de los beneficios de la organización. Para revertir esta situación, se hace necesario lograr la intervención activa de estos en su construcción, por constituir esta una vía más dinámica para potenciar importantes transformaciones dentro de las propias organizaciones empresariales y consecuentemente, en los propios individuos involucrados, facilitándose un tránsito ordenado de desde un saber hacer a un saber crear.

De la misma manera se identifica el aprendizaje bioético, cuyas aptitudes personales deben adaptarse a las estructuras dinámicas de las organizaciones actuales, así como las capacidades y convicciones que lo distinguen como ser humano para enseñar a los demás, transmitiendo e insertando valores de respeto hacia el acontecer organizacional.

Cabe mencionar que este ejercicio pretende ser la base de estudios más avanzados en relación a la formación bioética, su interrelación con el aprendizaje organizacional, que afianzan valores morales como el engranaje necesario en las organizaciones para contribuir con el desarrollo integral de una

nueva cultura gerencial que consecuentemente conlleva a construir una realidad socialmente fluida, nutrida de valoraciones entrelazadas con la consciencia del ser humano/ambiente.

### **Metodología**

La investigación es de tipo descriptiva/documental, se emplea la hermenéutica para el análisis de fuentes bibliográficas en relación a los elementos teórico-conceptuales sobre la Bioética dadas por Potter, (1971); Cantú, (2014); Lolas, (2010); Schmidt, (2008); el aprendizaje organizacional Garvin, D. (2000); Huber, G. (1991), Castañeda, D. (2002a) , Choo, Ch. (1999), Nonaka, I. y Takeuchi H. (1999); el Pensamiento Complejo de Morin, (1998); Etkin, (2009); Maturana y Varela, (2003); Corsi y otros, (1996); Prigogine, (2004). Estos enfoques teóricos permiten establecer una propuesta que aporta al aprendizaje organizacional con sentido Bioético, inmerso en las organizaciones complejas, aclarando el término de complejidad desde el ámbito del entrelazado de los elementos que componen el sistema de valores humanos, y las interrelaciones existentes entre la organización/sociedad.

### **Bioética y virtudes morales**

El término Bioética, fue introducido por el bioquímico Potter, éste aludía a los problemas que el desarrollo tecno científico plantea a un mundo en plena crisis de valores. Urgía así a superar la ruptura entre la ciencia y la tecnología de una parte y las humanidades de otra. Según Potter, la bioética cubre el espacio o asimetría existente entre el enorme desarrollo científico/tecnológico actual que otorga al hombre el poder de manipular la intimidad del ser humano y alterar el medio, así como, la ausencia de un aumento correlativo en su sentido de responsabilidad por el que habría de obligarse a sí mismo a orientar este nuevo poder en beneficio del propio hombre y de su entorno natural. (Potter, 1971)

Las fundamentaciones generales encontradas en la literatura actual obedecen a criterios médicos jurídicos, más que filosóficos. De los cuatro principios que se exponen en la Bioética, la autonomía y la justicia han sido extraídas de la filosofía moral y de la filosofía del derecho; la beneficencia y no maleficencia han sido estudiadas desde la ética médica.; autores como Arthur Kaufmann y Hans Jonas han agregado el principio de tolerancia y de responsabilidad, respectivamente, a los cuatro ya enunciados, aunque son fundamentados para “una sociedad de riesgo” y del “futuro”, también hacen alusión a los principios de igualdad, equidad y universalidad, y a la regla de oro kantiana.

Según Delgado, esta revolución de pensamiento, esta revolución silenciosa o inadvertida, está teniendo lugar al integrar conocimiento y valor, saber científico y moralidad, y una de las direcciones de su desarrollo es la Bioética desde la óptica de la práctica del saber, como una ética que piensa al hombre, la ciencia y la vida. (Delgado, 2012)

En América Latina la Bioética cobra fuerza y se contextualiza en la región en la década de los años 90 del siglo XX, caracterizada por grandes inequidades sociales, el fracaso de las políticas neoliberales que generan nuevas interrogantes e inquietudes y que la sitúan en un marco de acción más amplio.

Según lo manifestado por Potter, (1971), la bioética surge por tanto como un intento de establecer un puente entre la ciencia experimental y las humanidades. Esperando de ella una formulación de principios que permitan afrontar con responsabilidad posibilidades enormes, impensables hace solo unos años, que hoy nos ofrece la ciencia y la tecnología.

En este orden de ideas Schmidt, afirma que la Bioética se orienta a una interdisciplina que interactúa fluidamente en ejes transversales del conocimiento que estimulan al ser humano a

dialogar con las ciencias de la vida, para de esta manera establecer, criterios racionales que garanticen el porvenir de la humanidad. (Schmidt, 2008) El pregonar bioético, provoca desde una cosmovisión gerencial/organizacional, fomentar una nueva consciencia organizacional, que garantice la supervivencia de la especie humana en todas sus manifestaciones de vida.

Esta característica incrustada en el sentido bioético de las personas involucradas con la organización, se entiende desde dos puntos de vista, el primero tiene incidencia con las relaciones humanas, el respeto y la dialógica constante en la que se encuentran inmersos los trabajadores para encontrar las mejores propuestas connotadas en soluciones empresariales, y por otro lado, matiza la responsabilidad organizacional desde el estilo de pensamiento conocida también como aprendizaje organizacional, en la cual se reflejan los valores propios de la institución hacia los trabajadores y el medio ambiente.

### **Relevancia de los procesos de aprendizaje en organizaciones empresariales.**

Para contribuir al desarrollo sustentable de nuestras sociedades, se le continúa atribuyendo especial importancia al estudio del aprendizaje en cualquier esfera, pues la educación e instrucción sigue siendo paradigmas comúnmente aceptados; a su vez, existe una creciente preocupación por el mejoramiento de la eficiencia y el desempeño de las organizaciones a partir de una mejor gestión de los recursos disponibles, ya sean materiales, tecnológicos, financieros o humanos.

En la actualidad, se hace prioritario promover y desarrollar las capacidades de las organizaciones empresariales para potenciar el desarrollo sustentable de nuestras sociedades, donde debe considerarse al individuo como el principal ente que le añade valor a sus procesos mediante una renovación sistémica de su capacidad de aprendizaje continuo.

Según Gore, (1998), comprender la educación que se materializa más allá de los entornos educativos tradicionales es importante por los siguientes motivos:

*Costos económicos:* Ningún país, ni desarrollado ni subdesarrollado, puede pagar los costos de una educación permanente para todos sus miembros durante toda su vida.

*Organizacional:* Las organizaciones necesitan de conocimientos para funcionar.

*Individual:* Entender los factores que facilitan o inhiben los aprendizajes en las organizaciones empresariales podría servir para enriquecer la experiencia laboral de cada uno de los individuos.

Así pues, las nuevas exigencias en el entorno económico, político y social a los que están sometidas las organizaciones empresariales, conllevan a la necesidad de contar al mismo tiempo con individuos muy especializados y muy integrados, pero esencialmente autónomos en grados que son inconcebibles para cualquier organización clásica actual.

Sin embargo, este perfil humano con capacidad cognitiva, social y técnica no es todavía tan abundante a nivel mundial, a pesar de la creciente concientización sobre la necesidad de continuar invirtiendo en la formación de capital humano en el mundo. Las potencialidades necesarias para plasmar ideas en acción, asumir riesgos, organizarse y proyectarse de forma estratégica, empoderar personas, trabajar en equipo, comunicarse adecuadamente y seguir aprendiendo durante toda la vida no son fáciles de obtener ni entre quienes poseen estudios elementales ni entre quienes han concluido los estudios universitarios.

Para que una organización empresarial sobreviva a las cambiantes exigencias del entorno, esta debe estar en constante transformación, por lo que se hace necesaria la continua revisión de sus metas de formación. Sin embargo, en muchas ocasiones, los propios empresarios no tienen en cuenta que esta herramienta constituye, potencialmente, un agente de cambio, consolidación y/o productividad en

tanto sea capaz de contribuir en los trabajadores a interpretar las necesidades del entorno organizacional y a alinear la visión, la cultura, la estructura y la estrategia empresarial con esas necesidades.

La rigidez de muchas de organizaciones empresariales usualmente conlleva a que la capacitación no tenga resultados de quienes creen o invierten en ella. Los costos de la capacitación generalmente son altos en términos económicos, siendo mucho más significativo los costos de oportunidad derivados del proceso, y por otra parte, el impacto de la misma en el seno organizacional empresarial, usualmente es difuso, dilatado en el tiempo y en muchos casos, más que dudosos.

Para comprender con profundidad un proceso de aprendizaje organizacional, debe asumirse que este no es sólo un proceso macro de implicación en el crecimiento individual, grupal u organizacional, si no muy especialmente, un verdadero fenómeno educacional complejo, sistemático e intencionado. Se trata pues, de comprender el funcionamiento y desarrollo de una organización empresarial, donde el aprendizaje individual y colectivo se conviertan en metas de desarrollo para los miembros, se comprenden los procesos asociados a la propia regulación del aprendizaje y su uso intencionado para mejorar la práctica cotidiana de los individuos involucrados.

Para analizar el potencial educativo de las organizaciones empresariales, hacen falta teorías amplias, lo cual se complejiza porque en el fenómeno de estudio confluyen numerosos campos de investigación, a saber: la psicología, la andrología, la sociología, la economía, la administración y otros. Una visión amplia de la educación en este tipo de organizaciones nos puede evidenciar que la oferta de aprendizaje real excede en mucho al aprendizaje adquirido en entornos educativos tradicionales.

Dentro de las nuevas formas de gestión que demandan las organizaciones empresariales, el aprendizaje organizacional se convierte en un proceso estratégico sustentable en las que buscan mantener la excelencia y la competitividad; que adoptan el cambio como parte de su filosofía de acción y al hombre como su principal recurso, el más importante y el que mayor valor les añade a sus procesos.

La importancia de estos procesos humanos se refleja en una fuerza liberadora de la inteligencia, creando una visión novedosa de la organización como un organismo que abarca ideales, emociones, imágenes y símbolos. Cuando se reconoce este tipo de concepción se evoluciona hacia la generación, apropiación, integración y socialización de conocimientos como una forma distinta de pensamiento y reflexión a nivel personal y organizacional, donde aparece la posibilidad de aprender a aprender y generar ideas con conexiones relacionadas con la misión y el compromiso organizacional.

### **Breve evolución histórica del aprendizaje organizacional**

El estudio e implementación del aprendizaje organizacional en las organizaciones empresariales se vuelve un proceso complejo no sólo por las propias características del entorno económico y social actual de nuestras sociedades y de las propias organizaciones empresariales que forman parte de estas, sino también por la cantidad de definiciones del término que actualmente existen en el ámbito académico.

En ellas, puede percibirse con claridad los matices y diferencias que complejizan el fenómeno de estudio, lo cual evidencia una historia progresiva, lenta, con aciertos ascendentes, pero que en su dinámica exige ya, sin más demora, el salto que la integre y no margine del pensamiento; lo cual ha estado obstaculizado por la diversidad de análisis y enfoques teóricos que tratan el tema, lo que ha complejizado la aprehensión y conceptualización del propio fenómeno y en consecuencia, el mismo ha sido comprendido en alguna o algunas de las siguientes dimensiones:

- a) El resultado de una reproducción y mejora de acciones.
- b) Proceso de detección y corrección de errores.
- c) Macro proceso de gestión del conocimiento.
- d) Respuesta a los cambios del entorno.
- e) Cambios en los modelos mentales y de actuación individual o colectiva.

Lo anterior corrobora que aún no se ha conceptualizado de forma integral y sistémica el aprendizaje organizacional. Una de las razones por las que ha sido muy complejo definir el aprendizaje organizacional es porque estamos definiendo una transformación cultural que se materializa en el seno de las organizaciones.

No obstante, las definiciones existentes en la rica diversidad bibliográfica sobre el tema, no deben considerarse contradictorias sino complementarias, por lo cual este autor define el aprendizaje organizacional como el proceso mediante el cual las organizaciones desarrollan sus capacidades organizacionales para generar, apropiarse, socializar e integrar nuevos conocimientos en cada uno de los componentes y referentes del sistema de acciones de la organización, dirigidas a alcanzar y potenciar un desarrollo organizacional sostenible.

Por otra parte, aunque muchos autores han estudiado el tema, pocos aún llegan a contextualizarlo en experiencias concretas y una limitante que poseen muchos de estos estudios tanto a nivel nacional como internacional, es determinar cómo se incrementa o disminuye la capacidad de aprendizaje de una organización empresarial dada.

Adicionalmente, es importante tener en cuenta que el aprendizaje organizacional no es la sumatoria de todos los conocimientos de cada uno de sus miembros. Las organizaciones desarrollan visiones, valores, conceptos y desarrollos propios, que tienden a permanecer, independientemente de la fluctuación del personal que las integran.

Para garantizar el desarrollo sostenible de nuestras sociedades, las organizaciones empresariales deben ser vistas como un entorno para la consolidación y fortalecimiento de los valores humanos y de la responsabilidad ciudadana, como una fuente estratégica proveedora de saberes y conocimiento, capaces de incrementar el impacto económico y social de la actividad productiva y/o de servicios que desarrollan, vinculadas a la sociedad, aprendiendo de ella y desarrollándose para influir en su perfeccionamiento y transformación. Sin esta visión de participación consciente, activa e integral de las organizaciones empresariales, resulta espinoso poder transitar por el camino de crecimiento económico con miras a alcanzar un desarrollo organizacional sostenible de las mismas, y con estas, de nuestras sociedades.

### **Aproximaciones a su estado del arte en entornos empresariales contemporáneos.**

El aprendizaje organizacional continúa siendo un campo de investigación académica y de aplicación profesional con un desarrollo y evolución relativamente reciente y este, no está enmarcado únicamente a que la organización debe ponerse al día en los cambios y avances, sino a prepararse para adelantar esos cambios, creando conocimiento e integrando saberes y para ello se requiere una revolución mental. Las organizaciones empresariales deben aprender a aprender, pero sobre la base de lo que ya saben y conocen.

Dado lo cual, obviamente el proceso objeto de estudio no se materializa de forma homogénea en el entorno empresarial contemporáneo, existiendo un grupo de ellas que poseen significativas condiciones para implementar de aprendizaje organizacional intencionado dirigido a potenciar un desarrollo sostenible de las mismas. Estas pueden agruparse teniendo en cuenta las siguientes categorías:



Empresas noveles: aquellas que recién se inician y por consiguiente, no poseen una cultura organizacional que las abruma.

Empresas vertiginosas: aquellas en las que el aprendizaje acelerado es determinante para su evolución y desarrollo, generalmente, directamente vinculadas al desarrollo de las tecnologías.

Empresas pujantes: aquellas que son reconocidas por ser líderes en su rama y presumen de su reputación de ser parte de la vanguardia.

Empresas decadentes: aquellas que han tenido un deterioro traumático de su ventaja competitiva y deben buscar nuevas formas para reinsertarse acertadamente en su entorno organizacional.

En tal sentido, la eficiencia y eficacia del aprendizaje organizacional está circunscrito a determinadas condiciones relativas al contexto organizacional y las propias limitaciones humanas, destacándose dentro de estas, el carácter de la toma de decisiones, donde es imprescindible aumentar la precisión de la retroalimentación sobre las relaciones causas-efectos entre las acciones y los resultados de la organización. Por lo cual, se debe evolucionar hacia una cultura organizacional en la que los líderes y los liderados se manifiesten más tolerables entre sí, siendo imprescindible para ello, la redefinición de las relaciones de autoridad existentes.

Sin embargo, en opinión de este autor, resulta sugestivo que a pesar de la incuestionable validez y actualidad del proceso objeto de estudio, este ha sido abordado mayoritariamente por académicos y con certeza existe una tendencia que evidencia la pérdida de interés en el mismo del sector empresarial, fundamentalmente el vinculado a las micro, pequeñas y medianas empresas, donde se potencia el empoderamiento del individuo como ente independiente.

Los sistemas orgánicos complejos, representan un concepto emanado del paradigma de la complejidad. Para comprender la complejidad y aproximarse a un concepto de pensamiento complejo pasa necesariamente por una revisión de los aportes de Morin, investigador francés que compila una perspectiva de la teoría manifestada en la complejidad. (Morin, 1998)

### **Relación de la Bioética, el aprendizaje organizacional en sistemas complejos.**

Una vez identificados los conceptos asociados al Aprendizaje organizacional, la Bioética y los Sistemas Orgánicos Complejos, como las diferentes categorías taxonómicas para relacionarse con los diferentes grupos u organismos a lo interno/externo de las empresas, así como con la sociedad y demás subsistemas compuesto por instituciones, organizaciones, comunidades, entre otros; se procede a identificar el enfoque sobre el Aprendizaje organizacional Bioético, destacando la importancia del uso de la perspectiva del Pensamiento Complejo.

En general, las organizaciones son complejas, refiriéndose a las múltiples lógicas y diversidad de fuerzas, es decir, a las racionalidades subyacentes de cada sujeto que interactúa en y con la organización. La reflexión que, internalizada en nuestro proceder cotidiano, genera conceptos entrelazados de percepción en cada uno de nosotros sobre cómo es el mundo que convivimos, los juicios e inferencias concurrentes al evento bioético y al aprendizaje organizacional, configuran una actividad aprehensible, unida al núcleo del pensamiento personal, el cual concibe una representación del mundo complejo, multiverso.

Tomando en cuenta las relaciones entre la complejidad y la organización, los sistemas organizativos pueden encontrarse en cualquiera de los tres estados: en equilibrio, cerca del equilibrio o lejos del equilibrio, son estos últimos los que pueden disiparse y evolucionar, es decir, aquellos que potencialmente se auto organizan, transformándose en estructuras de gran complejidad, en las cuales, los líderes potencian las relaciones dialógicas indispensables para llegar a acuerdos de

funcionamientos que contribuyan en la adquisición de ese nivel evolutivo con la consecuente mejora de procesos decantados en productos de bienes o servicios. (Prigogyne, 2004)

Adicionalmente, el aprendizaje organizacional es una herramienta fundamental para las organizaciones, en lo referente a brindar las opciones precisas ordenadas en el ámbito gerencial, las cuales inciden apropiadamente en obtener el mejor provecho del conocimiento, así como de las condiciones de los trabajadores, ello se realiza por medio de las relaciones dialógicas basadas en el respeto individual/colectivo inmersos en la visión y los objetivos organizacionales, con la finalidad de obtener el mayor beneficio basado en los resultados productivos y económicos.

Las particularidades mencionadas evocan el sentido bioético que debe preponderar en las características del nuevo aprendizaje, tomando en cuenta el deterioro ambiental, social, político, económico en el cual se está desarrollando la humanidad. Las sociedades actuales requieren que las organizaciones incluyan en su complejidad el sentido bioético, con planes bien estructurados, consolidados no sólo a la producción de bienes, servicios, sino también enfocados con la armonía del planeta.

Para lograr dicha inclusión, las directivas deben considerar la creación de planes de formación del talento humano de la organización con un enfoque bioético, de esta forma se pueda contar con personal altamente capacitado, con un grado de conocimiento acorde con las nuevas tendencias gerenciales, incentivando o potenciando las innovaciones científicas/tecnológicas necesarias para el desarrollo particular de cada sociedad, conformando una sinergia bio/socio/organización.

La valoración bioética asociada al aprendizaje organizacional, o viceversa, connotan un diálogo que permite asumir racionalmente la inseparabilidad de nociones para poder concebir un mismo fenómeno, que debe ser inmanente de cada organización compleja, con sus fractales organizativos o procesos organizacionales vistos desde las partes al todo y del todo a las partes, esta visión hologramática contempla las diversas interpretaciones multidisciplinarias, (Etkin J. , 2009) garantizando un clima empresarial cargado de respeto entre los semejantes y contribuyendo con la generación de innovaciones que demuestren la ética y la nueva bioética organizacional, favoreciendo al beneficio socio/ambiental, auto organizándose a medida que la sociedad evolucione y exija nuevos bienes o servicios que satisfagan las necesidades de las nuevas relaciones hombre/ambiente.

## **Conclusiones.**

En definitiva, el aprendizaje organizacional es un campo de investigación académica y de práctica profesional con un desarrollo relativamente reciente y este, no está enmarcado únicamente a que la organización debe ponerse al día en los cambios y avances, sino a prepararse para adelantar esos cambios, creando conocimiento y para ello se requiere una revolución mental. La organización debe aprender a aprender, pero sobre la base de lo que ya sabe y conoce.

Es justamente en este contexto donde se ubica las organizaciones empresariales, las que están sometidas a múltiples exigencias que demandan una proyección, una gestión y un accionar caracterizados por procesos organizacionales estratégicos y racionales que lleven a garantizar calidad con efectividad. Lo decisivo será cuan equipado estén nuestros trabajadores no sólo de una conciencia económica, sino también de un pensamiento crítico y creativo para vivir y aportar al desarrollo organizacional sostenible y con él, contribuir al desarrollo sostenible de nuestras sociedades, que es de todos y que necesita la participación de todos.

Las organizaciones son complejas, infiriéndose que en las organizaciones o sistemas se distinguen tipologías de comportamientos que son ayudados u obstaculizados por las interacciones o reciprocidad propia de los individuos del sistema, los cuales son canalizados por la acción de los



integrantes de la organización quienes por medio de la dialógica y las cualidades bioéticas organizacionales canalizan la motivación y creatividad individual/colectiva. Por lo que es necesario que las organizaciones tomen consciencia de sus procesos, los cuales deben estar enfocados en la armonía con el medio que nos rodea.

En ese sentido, las organizaciones convendrán en la creación de novedosos esquemas de aprendizaje organizacional y protocolos internos considerando las fluctuaciones que comprometen los estados del sistema, las cuales son características de las organizaciones complejas, incentivando al personal a tener mayor gnosis sobre la materia bioética, lo que podrá influir en el desarrollo del personal altamente motivado, a través de la ética y la nueva bioética, conscientes de la necesidad de cuidar nuestro planeta y comprometidos con el desarrollo de la sociedad holística que prevalecerá en el futuro.

Ante esto, la no singularidad de los sistemas permite la incorporación de la bioética como espacio de interacciones y comportamientos para la transformación del orden social. Al mismo tiempo, la bioética podría coadyuvar al fortalecimiento de las identidades culturales propias de las organizaciones, como también al de los valores humanos, respeto, igualdad tanto entre los humanos como al medio ambiente, aquellos conceptos de carácter universal, comunes a toda sociedad.

## Bibliografía

- Agüirre, E. (2009). *Preparación para el cambio mediante la enseñanza de competencias laborales*. Cúba : Folletos Gerenciales °4.
- Alles , M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Argentina : Ediciones Granica.
- Aramburo , G., & Nekane. (2000). *Aprendizaje Organizativo y Gestión del Cambio*. San Sebastian : Tesis Doctoral. Universidad de Deusto.
- Argyris , C., & Schon, D. (1978). *Organizational learning, a theory of action approach*. . Ediciones Addison Wesley.
- Arocena , R., & Sätz, J. (2003). *Subdesarrollo e innovación. Navegando contra el viento*. España: Cambridge University .
- Beazley, & Hanmilton. (2003). *La continuidad del conocimiento en las empresas*. Colombia: Editorial Norma.
- Bennet, W. (2008). *Desarrollo organizacional: su naturaleza, orígenes y perspectivas*. Fondo Educativo Interamericano.
- Brontis, N. (2003). *La gestión humana y el aprendizaje organizacional*. . Canada: Intellectual Capital, MC Master University.
- Calviño, M. (1999). *El trabajo en grupos y de grupos. La Habana*. Cúba : Ediciones Academia .
- Carrasquero, R., & Carlos, L. (2009). *Actitudes emocionales que inciden en el aprendizaje organizacional*. Venezuela : Centro de Investigaciones de Ciencias Administrativas y Gerenciales .
- Castañeda , D., & Perez Acosta, A. (2005). ¿Cómo se produce el aprendizaje individual en el aprendizaje organizacional?. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional* .
- Castañeda, L. (2000). *Intrafirm Knowledge Transfer: a Review and Assesment of Current Research*. Canada: Annual Academy of Management Meeting.
- Choo Chū, W. (1999). *La organización inteligente*. Mexico: Editorial Oxford Press.
- Cyert, R., & March, J. (1963). *A Behavioural Theory of the Firm*. Estados Unidos: Ediciones Prentice-Hall.
- Delgado, C. (2012). *Bioética Latinoamericana* . La Habana .
- Diaz Perez, M. (2005). *La gestión principal del potencial humano en la organización. Una propuesta metodológica desde la psicología*. Cúba: Tesis Doctoral, Univeridad de la Habana.

- Didriksson, A. (2000). *La universidad de la innovación. Una estrategia de transformación para la construcción de universidades del futuro*. Ediciones IESAL/Unesco.
- Drucker, P. F. (1994). *The age of social transformation*. España: The Atlantic Monthly.
- Etkin, J. (2009). *Gestión de la complejidad en las organizaciones: la estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado*. Argentina: Granica.
- Etkin, J. R. (2003). *Gestión de la complejidad en las organizaciones*. México: Editorial Oxford Press.
- Fernandez de Morgado, N. (2008). *Aprendizaje organizacional en la Universidad Simón Bolívar según Gerencia Media: Comparación entre dos divisiones*. Venezuela: Universidad Simón Bolívar.
- Foot, E. (1998). Collaborative Learning in community colleges. *Community Colleges Journal of Research and Practice* 22.
- Gallardo, T. (2004). *La educación en valores morales en el contexto empresarial a partir del vínculo universidad-empresa: hacia un modelo de superación de directivos*. Cúcuta: Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Universidad de Ciencias Pedagógicas de Villas.
- Garzon Castrillon, M. A. (2005). *Niveles de aprendizaje organizacional*. Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Gore, E. (1998). *La educación en la empresa, aprendiendo en contextos organizativos*. España: Ediciones Granica S.A.
- Gins, B. (2006). *Aprendizaje organizacional. Cómo ganar y mantener la competitividad*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- La disciplina de la innovación*. (2000). España: Harvard Business Review.
- La gerencia en la sociedad futura*. (2002). Colombia: Editorial Norma.
- La sociedad poscapitalista*. Editorial Sudamericana. (1994). Argentina: Editorial Sudamericana.
- Leibowicz, J. (2000). *Ante el imperativo del aprendizaje permanente, estrategias de formación continua*. Uruguay: Editorial Cinterfor.
- Linares, M. (2003). *Del aprendizaje individual al aprendizaje organizacional: una experiencia a través de la planeación estratégica*. Cúcuta: Folletos Gerenciales 7.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Estados Unidos: Ediciones Harper.
- Meister, J. (1999). *Universidades empresariales*. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Melinkoff, R. (2001). *Los procesos administrativos*. Venezuela: Editorial Panapo.
- Modelo teórico de aprendizaje organizacional*. (2008). Colombia: Pensamiento & Gestión.
- Morin, E. (1998). *Introducción al pensamiento complejo*. México: Gedisa.
- Michinsky, P. (1994). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional*. España: Ediciones Desclée de Brocher S.A.
- Moñoz Seca, B. (2003). *Del buen hacer y el buen pensar*. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford: University Press.

- Palacios Maldonado, M. (2000). *Aprendizaje organizacional, Concepto, Procesos y Estrategias*. México: Revista Hitos de Ciencias Económicas y Administrativas.
- Pawlowsky, P. (2001). *The Treatment of Organizational Learning in Management Science*. Estados Unidos: Oxford University Press.
- Peiro, J. M. (1991). *Psicología de las Organizaciones* (Primera y Segunda ed.). España: Ediciones Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Planas, J. (2005). El papel de la empresa en la formación de los trabajadores. *Revista de educación*(338).
- Potter, V. R. (1971). *Bioética un puente hacia el futuro*. EEUU: Prentice Hall.
- Prieto, I. (2003). *Una valoración de la gestión del conocimiento para el desarrollo de la capacidad de aprendizaje en las organizaciones: propuesta de un modelo integrador. Tesis de Doctorado*. Valladolid, España: Universidad de Valladolid.
- Prieto, I. (2004). La naturaleza dual de la gestión del conocimiento: implicaciones para la capacidad de aprendizaje y sus resultados organizativos. *Revista Latinoamericana de Administración Cladea*.
- Prigogyne, I. (2004). *La nueva alianza, metamorfosis de la ciencia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Rodríguez Mena, M. (2006). Aprendiendo en comunidades. *Revista Mexicana de Pedagogía*.
- Schmidt, L. (2008). *El por-venir bioético y biopolítico*. Venezuela: San Pablo.
- Senge Peter, M. (1993). *La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Senge Peter, M. (1996). *La Quinta Disciplina en la Práctica*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Stable Rodríguez, Y. (2007). *Metodología para el aprendizaje organizacional para el desarrollo de las competencias de los equipos de proyectos de Ciencia e Innovación Tecnológica*. Colombia: V Encuentro de Investigadores.
- Stoner, J. (2000). *Administración (6ta Edición)*. México: Editorial Prentice Hall.
- Turner, L., & Chávez, J. (1989). *Se aprende a aprender*. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Vallés, A., & Vallés, C. (2003). *La autorregulación para el afrontamiento emocional. Psicopedagogía de la Inteligencia Emocional*. España: Promolibro.
- Vigotsky, L. (1988). *Interacción entre enseñanza y desarrollo* (Vol. III). La Habana: Selección de Lecturas de psicología de las edades de la Universidad de la Habana-Cuba.