



## LA PERFORMATIVIDAD DEL LENGUAJE EN ORGANIZACIONES TRANSCOMPLEJAS

THE PERFORMATIVITY OF LANGUAGE IN TRANSCOMPLEX ORGANIZATIONS

**Freddy Bolívar**

bolivarfa@gmail.com

ORCID: 0000-0003-2828-1409

Universidad Nacional Experimental

de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora"

UNELLEZ - Venezuela

Recepción: mayo 2024

Aceptación: junio 2024

### **Ideas introductorias que orientan el discurso**

En la actualidad, el mundo se enfrenta a una transición de un paradigma lineal, previsible y estable a uno caracterizado por la cuarta revolución industrial y la transmodernidad cultural (Chesbrough, 2016; Balza, 2021; López, 2020; Echeverría, 2005). Este fenómeno implica un salto civilizatorio asombroso, dominado por la convergencia de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial, la robótica, el internet de las cosas, la nanotecnología, la computación cuántica y la biotecnología. Estas tecnologías están transformando radicalmente la forma de trabajar y modos de vida, desafiando el orden social vigente. La pandemia de COVID-19 funcionó como un catalizador, impulsando a las organizaciones a

adoptar modelos sistémicos e integrales, basados en una red compleja de significados.

Esta vertiente ontoepistémica ha traído consigo la aparición de organizaciones transcomplejas, caracterizadas por su dinámica fluida y sistémica, aplicando lo denominado por Balza (2021) como "gerencia transparadigmática", una nueva lógica gerencial "desestructurada y compleja que significa una mirada emergente, tanto al interior de cada persona, como al escenario organizacional para resignificar desde lo que es capaz de aportar cada ser humano" (p. 40). En este contexto, uno de los retos más importantes de las organizaciones empresariales, consideradas en este paradigma como un microsistema viviente y sensible, es saber implementar los cambios necesarios a los fines de dirigir o guiar a su capital humano hacia las metas comunes e inspirarlo a superar los obstáculos; sin embargo, la tarea no es fácil y constituye una de las mayores debilidades de muchos profesionales al llegar a puestos de liderazgo. De allí que, el presente estudio aborda el concepto de *performatividad*, desarrollado inicialmente por Austin (1962), cuyo enfoque hoy en día apunta hacia el uso del lenguaje como herramienta generadora de sentido y constructora de realidades en organizaciones transcomplejas.

En esta línea propositiva, con una mirada transcompleja y en sintonía con la transmodernidad cultural como trasfondo epistémico sociocontextual, la duda teleológica en esta narrativa científica se manifiesta como una interrogante: ¿Es el lenguaje una herramienta poderosa para la generación de sentido y la construcción de realidades en organizaciones transcomplejas?

### **Poesis ontológica de la performatividad del lenguaje**

Heidegger, citado por Solano (2003) relaciona la poesis con la esencia de la técnica (techné), la razón es simple: ambas desvelan la verdad. La esencia de la técnica no reside en la utilidad o el control, sino en el desvelamiento de lo que parece. Siguiendo esta vertiente epistémica, la performatividad se torna un

concepto complejo, multifacético y multidimensional desarrollado por diferentes autores, abarcando diferentes campos del conocimiento. En este sentido, Albornoz (2021) propone una estabilización ontoepistémica y conceptual desde el pensamiento latinoamericano; este mismo autor sostiene para la performatividad, las siguientes dimensiones:

1. *Dimensión lingüística y discursiva:* En el ámbito del lenguaje, la performatividad se relaciona no solo con el poder de las palabras, describiendo la realidad, sino también, constituyendo y transformando esa realidad a través de actos de habla.

2. *Dimensión social y cultural:* En el contexto sociocultural, la performatividad se refiere a la capacidad de las prácticas y de las representaciones simbólicas para dar forma a las identidades, normas, valores, así como a las relaciones sociales. Esto incluye la influencia de las representaciones artísticas, los rituales, las tradiciones y las instituciones en la configuración de la realidad social.

3. *Dimensión teatral y artística:* En el ámbito de las artes escénicas, la performatividad se relaciona con la puesta en escena de acciones y discursos que además de representar, producen efectos en el espectador. Esto incluye el concepto de *performance art* y la exploración de la corporalidad, la temporalidad y la espacialidad como medios de expresión.

4. *Dimensión política y de género:* En el ámbito político y de género, la performatividad se refiere a la manera como las normas y roles sociales son construidos y mantenidos a través de actos repetidos y estilizados.

5. Adicionalmente, es necesario comentar el “hipermedio”, una dimensión propuesta por Caballero (2000) quien define una organización performativa, en el marco de los dispositivos cognitivos, como aquella que emerge en entornos virtuales y está conformada por una red de actores que interactúan en un contexto plástico, moldeable, flexible y programable en tiempo real. Estas organizaciones se orientan a la producción de conocimiento y operan en función de las inteligencias distribuidas

circulando en las redes semióticas del ciberespacio. El trabajo performativo es un método dialógico potenciador y facilitador de la comunicación de dichas inteligencias y se basa en la interacción entre los dispositivos cognitivos y los procesos organizacionales.

De esta manera, se demuestra la relevancia de la performatividad en la comprensión de la acción humana, la construcción de la realidad, así como la transformación de las estructuras sociales. A efectos de este trabajo, en línea con su trasfondo epistémico sociocontextual y duda teleológica, la presente narrativa sólo se enfocará en la dimensión social y cultural.

Desde este posicionamiento, una lista resumida de autores en el campo de la performatividad incluye a John L. Austin: filósofo del lenguaje quien desarrolló la teoría de los actos de habla y acuñó el término "performativo", John Searle: filósofo del lenguaje, desarrolló el análisis de Austin sobre los enunciados de acción o «performativos», Judith Butler: filósofa estadounidense, afirma que el género es performativo y no se expresa mediante acciones, gestos o habla, sino más bien la performance de género produce la ilusión retroactiva como si existiese un núcleo interno de género, Jacques Derrida: filósofo francés quien ha explorado la dimensión performativa del lenguaje en relación con la escritura y la oralidad, Michel Foucault: filósofo y teórico social quien ha explorado la dimensión performativa del poder estudiando cómo las prácticas discursivas en las instituciones sociales producen y mantienen relaciones de poder.

A pesar de algunas particularidades en las definiciones de cada autor, producto de las especificidades de cada dimensión, todos estos autores coinciden en el poder de transformar la realidad presente en las expresiones performativas, dejando claro la univocidad del concepto de la performatividad y como las diferentes definiciones y dimensiones se complementan entre sí. Esta comprensión tiene implicaciones importantes en la forma de entender el mundo y en las posibilidades de crear nuevas realidades. En la perspectiva epistemológica clásica, la filosofía de

la ciencia considera como papel del lenguaje (natural, científico o de gestión) el describir una realidad objetiva la cual, supuestamente, existe en sí misma. Este hecho distingue a la performatividad del trabajo clásico de la filosofía (Aggeri, 2017).

Desde este mismo espacio poiético, se desarrolla la performatividad como herramienta de gestión redefiniendo la comunicación dentro de las organizaciones transcomplejas. Esta innovadora visión permite abandonar las herramientas tradicionales, a menudo monótonas y simplistas, en favor de un enfoque más dinámico y creativo. Un enfoque gerencial performativo busca rediseñar lo conocido, desafiando la idea sobre la limitación de la comunicación a solo transmitir información. Por el contrario, la concibe como un acto transformador e innovador capaz de generar cambios tangibles. Como asevera Balza (2021): “una filosofía gerencial performativa profundiza en la complejidad ontológica cognitiva implicada entre pensamiento, comunicación y sistemas de acciones en la gestión del talento humano en las organizaciones transcomplejas” (p.84).

### **Miradas epistémicas para propulsar el dialogo con la realidad (ontología)**

Siguiendo a Balza (2021), la gerencia transparadigmática en un trasfondo epistémico sociocontextual de transmodernidad cultural, concibe a las organizaciones como “sistemas sociales transcomplejos, como organismos vivientes dinámicos, poliédricos, interactivos, autpoiéticos e interdependientes, los cuales se retroalimentan de los grandes flujos de información y conocimiento que eclosionan de la cultura virtual en el magma de la transmodernidad cultural” (p. 83). Se presenta aquí el desafío de una resemantización y resignificación de los saberes administrativos heredados de la modernidad, donde se concibe a la organización como una estructura vertical y no como una extensión de las personas quienes, además de sus competencias, sus conocimientos, tienen valores, atributos, sentimientos y fundamentalmente tienen espíritu.

Desde esta perspectiva, Juárez y Comboni (2012) consideran al sujeto cognoscente como complejo, en constante interacción con el medio, construyendo su identidad a través del lenguaje en una relación con el otro. Tanto la complejidad del pensamiento como la comunicación pueden generar errores, por esto se busca la transdisciplinariedad para desde el cruce e integración de las disciplinas, analizar la existencia de diferentes niveles de realidad, y además, explorar cómo estos niveles interactúan y generan nuevas dinámicas y fenómenos.

El conocimiento transcomplejo aborda la realidad desde una perspectiva multidimensional, contextual; reconociendo la incertidumbre. En una organización transcompleja, la epistemología de la complejidad busca superar la fragmentación del conocimiento, desarrollar el espíritu innovador, prepararse para la incertidumbre y promover la responsabilidad social. Es así, pues, que la epistemología de la complejidad, al reconocer al sujeto cognoscente como un ser complejo en constante construcción, invita a reflexionar sobre el papel del lenguaje en la configuración de un sentido o identidad individual, organizacional y del conocimiento.

Girando hacia la ontología del propio lenguaje, Wittgenstein en su famosa obra *Tractatus* (1922) un texto cuyo significado más profundo es la lógica y la filosofía del lenguaje afirma: “los límites de mi lenguaje significan los límites de mi mundo” (p.47). Tomando esto como cierto, la manera como nos expresamos, las palabras empleadas para comunicar algo, dicen mucho sobre lo quienes somos, deseamos y cómo conseguiremos ese algo. Es decir, el éxito o fracaso se plantea desde la forma en cómo hablamos. De alguna manera, el lenguaje define nuestra realidad y cómo nuestra realidad influye en nuestra percepción del mundo. Para Wittgenstein, en Echeverría (2005) el lenguaje es esencial en la filosofía porque es la herramienta que permite la comprensión de la realidad y la expresión de proposiciones verdaderas o falsas.

Con respecto a la relación entre lenguaje y acción humana, el mismo Echeverría (2006) afirma que el lenguaje es primordial para la constitución de lo

social y por lo tanto, todo fenómeno social es siempre un fenómeno lingüístico. Igualmente, hace mención sobre el poder del lenguaje para generar sentido y coordinar la acción con otros. De hecho, se centra en los diferentes tipos de actos lingüísticos como las afirmaciones y declaraciones, explorando cómo el lenguaje tiene un papel generativo en la comunicación humana; él denomina este enfoque “Ontología del lenguaje”. Igualmente, se trae a colación el enfoque de Balza (2023) sobre una particular ontología transversal del lenguaje, la cual “designa las infinitas posibilidades generativas de las palabras que nutren el construccionismo simbólico que opera en el tránsito mental de la computación cerebral del mensaje a la cogitación del pensamiento” (p.9), es decir, un translenguaje dinámico y transformable con la capacidad de moldear el objeto del conocimiento a través del uso del lenguaje.

### **Elementos teóricos que sustentan el discurso**

La Teoría Administrativa como estudio estructurado es una ciencia relativamente joven; aunque es una actividad aplicada desde tiempos antiguos en la ejecución de proyectos organizados, la aparición formal de dicha disciplina se da a principios del siglo XX. A este modelo que inició en 1911, se le da el nombre de Modelo Clásico y termina aproximadamente, al final de la II Guerra Mundial en 1947. El énfasis de los esfuerzos fue en la productividad y en la necesidad imperiosa de las organizaciones y de los trabajadores de ser lo más eficientes posible. Se destaca la figura de Frederick Winslow Taylor (1856-1915) como pionero en este campo, introduce el estudio científico del trabajo, analizando y optimizando los procesos para aumentar la eficiencia. En este particular, la administración científica marcó un antes y un después en la gestión de las organizaciones, las ideas de Taylor se siguen aplicando en diferentes ámbitos.

La aplicación del taylorismo se expandió rápidamente por el mundo, impulsada por sus beneficios en la productividad, así como en los salarios. A pesar

de haber impulsado un desarrollo empresarial sin precedentes, este modo de organización se ha vuelto hoy obsoleto e incapaz de sostener el crecimiento futuro; con una estructura organizativa piramidal, jerárquica donde tanto la información como la toma de decisiones fluyen verticalmente, volviéndola lenta e ineficiente. Se originó para resolver el problema de la productividad del trabajo manual a principios del siglo XX.

Más de 120 años han pasado desde que Taylor planteó sus principios para lo cual esperó veinte años. En este período a pesar de revisiones y refinamientos, los principios se mantienen esencialmente iguales. El nombre de la metodología igual ha cambiado su nombre original de “análisis de tareas” dando lugar a otros como “ingeniería industrial”, “círculos de calidad”, “mejoramiento continuo” y “justo a tiempo”. Esta metodología tayloriana fue diseñada para el trabajo manual en las fábricas y allí fue principalmente aplicada.

En otro orden de ideas, en la era tecnológica la cual nos ocupa actualmente hay mucho trabajo no manual, donde el conocimiento especializado es su principal componente, incluso exigiendo conocimiento altamente avanzado y con alto contenido teórico. Druker (1999) plantea como el desafío principal de esta era, hacer productivos a los trabajadores no manuales, es decir a los trabajadores del conocimiento; el futuro de la prosperidad y la supervivencia económica sostiene este autor, depende de la productividad del trabajador no manual.

Peter Drucker (1909-2005) fue uno de los teóricos más influyentes de nuestro tiempo en el campo de los negocios, la gestión y la administración. Según este autor, en su obra “La Sociedad Postcapitalista” (1998) cada dos a tres siglos se produce en la historia de Occidente una súbita transformación cuando se cruza lo que el autor llama una “divisoria”. Así lo expone el autor al inicio del libro:

En el espacio de unas cuantas décadas, la sociedad se reestructura a sí misma, cambia su visión del mundo, sus valores básicos, su estructura política y social, sus artes y sus instituciones clave. Cincuenta años más tarde hay un nuevo mundo y quienes nacen



entonces no pueden siquiera imaginar el mundo en que vivieron sus padres. En estos momentos estamos viviendo una transformación así (p. 1).

Druker (1998) elabora una línea de tiempo indicando cuatro momentos o épocas, las cuales llama “divisorias”, resultando un marco útil para comprender las transformaciones históricas y anticipar los desafíos del futuro, de esta manera expresa con un enfoque pragmático su visión de “la sociedad postcapitalista”; a continuación, un estricto resumen:

**Tabla 1. Líneas divisorias de las grandes transformaciones de Occidente**

SIGLO	HECHO RELEVANTE	FUTURO PREVISTO	RITMO DEL CAMBIO
XIII	Auge de la ciudad como centro económico	Comercio a larga distancia	Gradual
XV	Invencción de la imprenta	Desarrollo de la investigación científica	Rápido
XVIII	Invencción de la máquina de vapor	Desarrollo industrial	Más rápido
XX	Guerras mundiales y desarrollo industrial Desarrollo de la informática y dominio de la información	Globalización/Sociedad del conocimiento	Acelerado/Abrupto

Nota: tomado de Drucker (1998)

Esta periodización no responde a criterios genéricos ni a una filosofía de la historia, se busca enfatizar, la transición de la sociedad industrial a una "sociedad del conocimiento", donde el recurso más valioso es el saber, el conocimiento, destacando la necesidad de las organizaciones a adaptarse a estos cambios.

En este sentido y si con la intención de hacer más evidente la transición entre la era industrial y la del conocimiento, se redujera la línea de tiempo a solo dos divisorias, una que iría del Siglo XVIII al Siglo XX y otra del Siglo XX al presente, los hechos relevantes de la primera divisoria (siglos XVIII al XX) serían: aparición de la ciencia moderna, mecanización de la producción, desarrollo de nuevas fuentes de

energía (carbón, vapor), crecimiento exponencial de la economía, predominio de la producción en masa conocida como la Revolución Industrial; explotación de la clase obrera, concentración de la riqueza y surgimiento de sindicatos, entre otros.

Con respecto a la segunda divisoria (Siglo XX al presente), se acentuaría la Revolución Industrial, las dos Guerras Mundiales que dan expansión al comercio internacional, desarrollo de las comunicaciones incluyendo el transporte, surgimiento de una sociedad global marcando el comienzo de la era de la información. Como se sabe, la primera línea (siglos XVIII al XX) se caracterizó por cambios tanto económicos como sociales graduales, mientras la segunda, ha sido más bien una revolución tecnológica caracterizada por un cambio acelerado.

Estas dos grandes etapas en la línea de tiempo de Drucker nos ayudan a comprender las profundas transformaciones que han caracterizado la historia de Occidente. La primera (manual) la segunda (conocimiento). La comprensión de estas dos etapas es fundamental para entender el pasado-presente con el objeto de anticipar el futuro.

En su último libro antes de su desaparición física, Drucker (2002) publica su obra “La gerencia en la sociedad futura” en la cual reitera su anterior afirmación (Drucker 1999), esta vez con un enfoque más profundo, sobre la importancia crucial de resolver el problema de la productividad del trabajo no manual para el éxito en el siglo XXI. En efecto, insiste en la *definición clara de la tarea*, lo cual implica especificar la tarea principal del trabajador del conocimiento, asegurar su alineación con los objetivos de la organización eliminando tareas irrelevantes que no agreguen valor; en cuanto la *autonomía y la responsabilidad* del trabajador, Drucker recomienda otorgar al trabajador del conocimiento la responsabilidad de su propia productividad, brindándole la libertad para tomar decisiones, gestionar su tiempo y fomentar la autodisciplina la autogestión.

En lo concerniente al *aprendizaje continuo*, la recomendación va en el sentido de crear una cultura de aprendizaje continuo en la organización, invertir en la

formación y desarrollo del trabajador del conocimiento fomentando la autoeducación con la búsqueda de nuevas habilidades. Para la medición de *la calidad*, recomienda definir indicadores clave de rendimiento que aseguren la calidad del trabajo, implementar un sistema de retroalimentación para mejorar continuamente la calidad reconociendo y recompensando la excelencia en el trabajo.

Todo esto, abordado en un espacio de trabajo el cual favorezca la concentración junto a la creatividad, con disponibilidad de herramientas con recursos impulsores de productividad fomentando la colaboración e intercambio de ideas entre los trabajadores del conocimiento. Para lograr este ambiente, con adición de un gran provecho de las tecnologías de la información y la comunicación para mejorar la productividad, es necesario un liderazgo efectivo. Por supuesto, Drucker no captura el aroma de un liderazgo basado en la performatividad del lenguaje.

Específicamente, Drucker (2002) examina cómo los paradigmas de gestión deben evolucionar para enfrentar las complejidades del siglo XXI, examinando cómo los enfoques y estrategias deben adaptarse a las realidades cambiantes. Sin embargo, sus recomendaciones se mantienen en ideas generales sobre estrategias y técnicas dentro del mismo contexto modernista.

Esta grieta en las recomendaciones de Drucker para aumentar la productividad del trabajador no manual, es decir, los trabajadores del conocimiento, permite al filósofo Echeverría (2005) plantear una revisión de la distinción entre trabajo manual y no manual y se propone una nueva distinción entre el trabajo sustentado en el poder transformador de la fuerza física y el trabajo basado en el poder transformador de la palabra. En este sentido, concluye Echeverría (2005) que “todo trabajo no manual se sustenta en el poder generativo del lenguaje” (p. 60).

En armonía con este planteamiento, el lenguaje se podría considerar como una herramienta fundamental en el trabajo no manual, ya que permitiría la creación, transmisión, así como la aplicación de conocimientos, ideas y valores. En efecto en

el trabajo no manual, el lenguaje se utiliza para comunicar, persuadir, negociar, coordinar, resolver problemas, tomar decisiones, entre otras actividades. Además, el lenguaje permite la construcción de identidades y relaciones interpersonales, actividades especialmente importantes en el trabajo colaborativo y en la gestión de equipos.

En este sentido, el poder generativo del lenguaje se refiere a la capacidad del lenguaje para crear nuevas posibilidades y realidades, así como transformar la realidad existente. El lenguaje no es solo un medio el cual permite describir la realidad, sino que también es un medio capaz de construirla y transformarla. Por lo tanto, el uso efectivo del lenguaje en el trabajo no manual mejora la productividad tanto individual como colectiva, así como la calidad de las relaciones interpersonales.

### **Colofón epistémico que sintetiza las principales ideas del discurso**

Esta narrativa ha explorado el concepto de performatividad del lenguaje y su relevancia en la gestión de organizaciones transcomplejas en el contexto de la transmodernidad cultural. Se argumenta que el lenguaje, además de ser una herramienta para comunicar información, tiene también un poder performativo, es decir, la capacidad de crear y transformar la realidad a través de actos de habla.

El mundo se enfrenta a una transición paradigmática hacia la cuarta revolución industrial y la transmodernidad cultural. Este fenómeno implica un salto civilizatorio asombroso, dominado por la convergencia de tecnologías emergentes. Las organizaciones, consideradas como un microsistema viviente y sensible, deben saber implementar los cambios necesarios para dirigir a su capital humano hacia las metas comunes.

En estos predios del saber, se ha explorado el concepto de performatividad del lenguaje y su relevancia en la gestión de organizaciones transcomplejas. En el contexto de la transmodernidad cultural, se hace evidente la importancia de

comprender la performatividad del lenguaje en las organizaciones transcomplejas. En este sentido, el lenguaje se convierte en una herramienta poderosa para impulsar la productividad tanto individual como colectiva en el trabajo no manual, donde el conocimiento y la comunicación son clave para el éxito organizacional.

Drucker (2002) nos introduce en la importancia de la productividad del trabajador del conocimiento en el siglo XXI, resaltando la necesidad de definir claramente las tareas, alinearlas con los objetivos organizacionales, y fomentar un ambiente de aprendizaje continuo y colaboración. Por su parte, Echeverría (2005) nos invita a repensar la distinción entre trabajo manual y no manual, proponiendo una nueva división basada en el poder transformador de la fuerza física y el poder generativo del lenguaje, subrayando así la relevancia del lenguaje en el trabajo no manual. En este sentido, la convergencia de las ideas de Echeverría y Drucker nos lleva a una conclusión fundamental: en las organizaciones transcomplejas, el lenguaje se erige como un pilar clave para la generación de significado, la construcción de realidades y la mejora de la productividad.

En la ruta de transcomplejizar y resignificar a las organizaciones tradicionales para llevarlas a concebirse como entidades desestructuradas y sistémicas, el lenguaje puede ser utilizado en las organizaciones transcomplejas para definir claramente tareas y objetivos, motivar e inspirar a los trabajadores del conocimiento, fomentar la colaboración, resolver conflictos, tomar decisiones y construir una cultura organizacional positiva y productiva.

Solo a través de una comprensión profunda de la interacción entre el lenguaje, el conocimiento y la acción, podremos enfrentar los desafíos al igual que aprovechar las oportunidades que nos presenta este nuevo paradigma de organizaciones transcomplejas en la era de la transmodernidad cultural. En este sentido, este estudio destaca la importancia crítica del lenguaje como catalizador de transformaciones positivas en un contexto de cambio acelerado y transcomplejización creciente, ofreciendo una nueva perspectiva sobre su papel en

la productividad, la comunicación y la construcción de realidades en el mundo empresarial contemporáneo.

Este trabajo aporta una nueva perspectiva sobre el papel del lenguaje en la gestión de organizaciones transcomplejas y tiene el potencial de ser aplicado en una amplia gama de contextos. Se invita a futuras investigaciones para explorar cómo el lenguaje performativo puede ser utilizado para abordar otros desafíos específicos de las organizaciones transcomplejas.

En resumen, el estudio destaca la relevancia del lenguaje como una herramienta esencial en la gestión de organizaciones transcomplejas, subrayando su capacidad para influir en la productividad, la comunicación y la construcción de realidades en un entorno cultural en constante evolución.

## Referencias

Aggeri, F. (2017). How can Performativity Contribute to Management and Organization Research? Theoretical Perspectives and Analytical Framework. *Management* 20(1), 28-69.

Albornoz, F. (2021). *Performatividad: una propuesta de estabilización conceptual desde el pensamiento latinoamericano contemporáneo*. Cuadernos del CILHA n° 35.

Austin, J. (1962). *Cómo hacer cosas con palabras*. Paidós.

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

Balza, A. (2023). *Vitaminas Transcomplejas. Diálogo recursivo entre ciencia y espiritualidad*. REDIT.

Caballero, S. (2000). *Nuevas lógicas cognitivas. Nueva performance organizativa*. De la e-píntola a la org.anización. En R. Lanz (Compilador) *Organizaciones Transcomplejas* (pp. 1 - 21). Caracas IPOSMO- Conicit.

- Chesbrough, H. (2016). *Open innovation: The new imperative for creating and profiting from technology*. Harvard Business Review Press.
- Drucker, P. (1998). *La Sociedad post capitalista*. Editorial Norma.
- Drucker, P. (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Editorial Norma.
- Drucker, P. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Editorial Norma.
- Echeverría, R. (2005). *Empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación*. Ed. Granica.
- Echeverría, R. (2006). *Ontología del lenguaje*. Ed. Granica.
- Juárez, J., & Comboni S. (2012). Epistemología del pensamiento complejo. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, (65), 38-51.
- Solano, C. (2003). Heidegger y la técnica: Una mirada desde la filosofía de la tecnología. *Revista de Filosofía*, 32(100), 119-138.
- Wittgenstein, L. (1922). *Tractatus logico-philosophicus*. Editorial Austral.  
<https://www.filosoficas.unam.mx/~tomasini/TRADUCCIONES/WITTGENSTEIN/Traduccion-TLP.pdf>