

# SOLO SALA N° 21

PROGRAMA DE FORMACION de EDUCADORES SOCIALES

Equipo de Trabajo

Año 2002

## FICHA DE TRABAJO N° 2

Psic. Maria Ana Folle Chavannes



Delinear un rol en el campo social impone necesariamente la operación de construir un campo de investigación y de intervención. Con ello estamos significando que él observador (u operador) no es neutro, no se encuentra fuera de un social-histórico y construye su mirada desde un paradigma.

Un paradigma refiere a *un modo básico que justifica el hacer algo o determina una particular forma de pensar acerca de algo*<sup>1</sup>.

### **Relación: construcción del rol - paradigma**

- Paradigma -----> negación de neutralidad
- El paradigma actúa como supuesto básico.
- Su alcance y contenidos diagraman el abordaje de la realidad.
- Son valores elaborados en medios científicos.
- Sus contenidos no necesariamente establecen conexiones lógicas entre sí.
- No son reemplazados en forma programada, sino por efecto de las relaciones de contraposición o entretamiento entre los componentes.

Los autores mencionados analizan el paradigma de la simplicidad y el de la complejidad en relación a las organizaciones<sup>2</sup>.

### **Paradigma de la Simplicidad**

Las organizaciones son mecanismos exteriorregulados -regulados desde un exterior- creados artificialmente para lograr determinados objetivos.

<sup>1</sup> Etkin y Schvarstein, 1989. p. 69.

<sup>2</sup> Retoman el trabajo de -entre otros- Morin, E. Ver Epistemología de la Complejidad en Nuevos Paradigmas, Cultura y Subjetividad. Dora Fried Schnitman (comp.), Paidós. Buenos Aires, 1994.

Av/Equipo.

El paradigma de la Simplicidad opera en base al aislamiento de síntomas y el pensar dividido. Los elementos componentes son aislados para examinarlos cada uno por su lado. En la organización estos elementos se ordenan de acuerdo a lógicas jerárquicas en la que las relaciones entre los elementos se establecen según la ecuación causa-efecto. La organización debe ser dividida para llegar a sus componentes más sencillos y revelar sus leyes de funcionamiento.

PARADIGMA de la SIMPLICIDAD
las organizaciones son mecanismos -exterroregulados- creados artificialmente para el logro de objetivos
el paradigma de la simplicidad opera mediante los mecanismos de:
- división: divide en componentes sencillos
determina leyes de funcionamiento
- aislamiento: los componentes se aíslan para ser examinados
hegemonía de un orden jerárquico
relaciones causa-efecto

Supuestos básicos del paradigma de la Simplicidad:

PARADIGMA DE LA SIMPLICIDAD
causalidad lineal en las relaciones entre los elementos
el objetivo: elemento integrador de las conductas individuales
medio ambiente: determinante de cambios organizacionales
tendencia al orden y al equilibrio en las actividades
reduccionismo
trivialización del sistema

La causalidad lineal explica –desde este paradigma- los modos de relación entre los elementos, de tal forma que dos eventos no pueden causarse mutuamente:

$$A \Rightarrow B \Rightarrow C \Rightarrow n$$

La causalidad así establecida implicará la capacidad de **predicibilidad** (conociendo los elementos, los efectos podrán ser predecibles) y el establecimiento de determinada **secuenciación**.

El análisis desde este paradigma intentará identificar un atributo general ordenador (por ejemplo, el análisis de jerarquías, que contribuiría a describir leyes generales de funcionamiento).

Como su nombre lo indica, este paradigma conlleva la simplificación, dado que la interacción entre los elementos de una organización es escasa (linealidad).

Por otra parte, la adaptación se concibe a partir de la ecuación causa exterior (cambio externo) que produce un efecto interior (cambio interno). Desde esta lógica la identidad de la organización estará establecida desde el exterior, concepción que apoya la **finalidad** de los fenómenos sociales (todo fenómeno social se 'dirige' a un fin determinado, funcionalismo). La actividad organizacional está delineada por una pasividad orientada, es decir, la organización se dirige hacia algún objetivo que se encuentra por encima de los fines individuales).

En virtud de lo anterior, la organización reaccionaría frente al medio ambiente como una unidad homogénea, y la relación establecida entre ambas realidades sería **asimétrica**.

La noción de orden presente en este paradigma ubica un orden pre-establecido (derivado de leyes fijas que permiten predecir) para cada organización, excluye el desorden como fenómeno de análisis, y se expresa a través del equilibrio estático. El orden será por tanto, orientador de las actividades organizacionales: lo extraño y antagónico podrá ser suprimido y la diversidad deviene una manifestación patológica. La función de normalización y de prescripción de las organizaciones apunta a la perpetuación del orden.

El conjunto organizacional se explica a partir de las propiedades de sus componentes a través del siguiente mecanismo de reducción: se 'desarma' la realidad para estudiar los componentes, estos son aislados del entorno y del observador, para finalmente ser re-construidos en una unidad.

Las organizaciones se trivializan por medio de la aceptación de reglas pre-establecidas y de la atemporalidad que las caracteriza (prima lo predecible), el observador u operador reduce la variedad para poder operar el sistema bajo conductas previsibles y estables.

### **Paradigma de la Complejidad**

PARADIGMA de la COMPLEJIDAD
la realidad organizacional presenta procesos no ordenables o programables desde un exterior
critica la supuesta objetividad de los aparatos perceptual y conceptual del observador
se caracteriza por la variedad y la interacción, que a su vez define su complejidad
las fuerzas provienen de múltiples fuentes y operan en distintas direcciones
la complejidad se manifiesta por la coexistencia del orden y del desorden
coexisten las relaciones complementarias, simultáneas y antagónicas

Desde este paradigma los procesos organizacionales no están ordenados desde el exterior. Se conciben múltiples fuentes que operan a su vez en múltiples direcciones. La coexistencia de relaciones complementarias, simultáneas y antagónicas expresa la complejidad a través de la coexistencia del orden y del desorden. Lo excluido y rechazado desde el paradigma de la Simplicidad, es ahora aceptado: desorden, diversidad e incertidumbre.

CARACTERÍSTICAS del PARADIGMA DE LA COMPLEJIDAD
<ul style="list-style-type: none"><li>• policausalidad en los procesos organizacionales</li><li>• equilibrio dinámico</li><li>• puntos de estabilización</li><li>• recursividad: ciclo no interrumpido (no secuencial)</li><li>• varias posibilidades de orden</li><li>• tiempo complejo, tiempo interno</li><li>• análisis sincrónico y diacrónico</li></ul>

La policausalidad que caracteriza las relaciones entre condiciones, intereses y factores sustituye a la causalidad lineal. Estas formas de conexión entre los elementos producen nuevas relaciones y por tanto mayor heterogeneidad. Estas consideraciones no anulan las condicionantes filogenéticas y ontogenéticas que operan como restricciones.

A diferencia del equilibrio estático característico del paradigma de la Simplicidad, el equilibrio en este caso es dinámico: es el producto de sucesivos desequilibrios localizados y transitorios. Oscila sobre bases cambiantes, recorre los polos de estructuración y desestructuración. Desde estas consideraciones las acciones no tienden a un equilibrio, sino a equilibrios parciales (orden – desorden).

Desde este paradigma, el funcionamiento de las organizaciones sociales se explica por procesos regenerativos en donde se procesan los impactos externos. La organización produce sus propias reglas y limitaciones, aún estando sometidas a normas metasistémicas. Por lo tanto, es aquí utilizable como herramienta la recursividad (principio y final no son distinguibles fácilmente).

La forma del tiempo. Desde la complejidad el tiempo es irreversible: el conocimiento de un estado actual no es aplicable para explicar el pasado (a diferencia de la atemporalidad vista anteriormente).

El tiempo puede caracterizarse como tiempo complejo ya que coexisten múltiples procesos endógenos, en ciclos funcionales, que pueden

complementarse o no, recursivos y reproductivos (generan condiciones para asegurar su continuidad). Al tiempo 'externo' a la organización, debe incorporarse el análisis del tiempo 'interno' a través de:

- tiempo de la degradación (o entrópico): margen existente para la desaparición o continuidad de la organización.
- tiempo de desarrollo o creativo: en que hay una renovación estructural, se generan nuevas formas de funcionamiento.
- tiempo metabólico: en donde se transforman y se producen medios de supervivencia.
- tiempo de regulación: en donde se procesan las perturbaciones.

El ANALISIS SINCRÓNICO muestra lo ESTRUCTURADO de una organización, a través de:

1. los aspectos racionales y prescriptivos de los esquemas administrativos:
  - roles
  - distribución de recursos
  - criterios para la toma de decisiones
2. los esquemas culturales:
  - ideas y valores
  - creencias y pautas de conducta
3. las formas de interacción y los modos de producción (tecnología)
4. los objetivos
5. los modos de relación entre los integrantes:  
autoridad - prestigio - poder - influencia - motivaciones - intereses
6. el análisis de la presión del tiempo: internos - externos
7. el clima organizacional

El ANÁLISIS DIACRÓNICO DESCUBRE las PROPIEDADES ESTRUCTURANTES del sistema (el DEVENIR)  
Descubre la ASIGNACION de SENTIDO a la lectura SINCRONICA.

Bibliografía:

Etkin, J., Schvarstein, L. Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio. Paidós, Buenos Aires 1989.

Fried Schnitman, Nuevos Paradigmas, Cultura y Subjetividad. Paidós, Buenos Aires, 1994

