

**APORTES DE LOS PRINCIPIOS ECO-FEMINISTAS AL CONCEPTO DE  
ORGANIZACIÓN TRADICIONAL**

**SARA JAZMÍN SALAZAR SICACHÁ  
JOHANN SALAZAR GRAJALES**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
PEREIRA  
2014**

**APORTES DE LOS PRINCIPIOS ECO-FEMINISTAS AL CONCEPTO DE  
ORGANIZACIÓN TRADICIONAL**

**SARA JAZMÍN SALAZAR SICACHÁ  
JOHANN SALAZAR GRAJALES**

**TRABAJO DE GRADO**

**TUTOR  
MARCO AGUILERA PRADO**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
PEREIRA  
2014**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>TABLA DE CONTENIDO</b> .....	3
<b>SÍNTESIS</b> .....	5
<b>Descriptores:</b> .....	5
<b>ABSTRACT</b> .....	5
<b>Descriptors:</b> .....	5
<b>1. ÁREA PROBLEMÁTICA</b> .....	6
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
<b>2. ÁREA METODOLÓGICA</b> .....	10
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	10
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b> .....	11
<b>4. MARCO REFERENCIAL</b> .....	11
4.1 MARCO TEÓRICO.....	11
4.1.1 Crisis ambiental:.....	12
4.1.2 Teorías organizacionales:.....	13
4.1.3 Ecología, feminismo y eco-feminismo:.....	21
<b>5. DISEÑO METODOLÓGICO:</b> .....	25
5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:.....	25
5.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:.....	25
5.3 NATURALEZA DEL FENÓMENO:.....	25
5.4 CATEGORÍAS:.....	26
5.5 FUENTES DE INFORMACIÓN:.....	27
5.6 TÉCNICA E INSTRUMENTO:.....	27
<b>6. HALLAZGOS</b> .....	27

6.1	CAMBIOS EN LA RELACIÓN ENTRE ECOLOGÍA Y MUJER DEL ECO-FEMINISMO PARA LAS TEORÍAS ORGANIZACIONALES.....	27
6.1.1	Visión mecanicista & visión sistémica.....	28
6.1.2	Estructura jerárquica & estructura plana.....	29
6.1.3	Relación empresa & trabajadores.....	30
6.1.4	Relación empresa & ambiente .....	31
6.1.5	Aportes de la organización eco-feminista a la solución de la crisis ambiental 33	
6.2	ESTADIOS DEL CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN EN EL SIGLO XX .....	34
6.3	OTROS HALLAZGOS.....	37
<b>7</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>38</b>
7.1	APORTES DE LOS PRINCIPIOS DE LA RELACIÓN ECOLOGÍA-MUJER O ECO-FEMINISTA AL CAMBIO DEL CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN TRADICIONAL 38	
	<b>LISTA DE REFERENCIAS .....</b>	<b>41</b>

## **Aportes de los principios eco-feministas al concepto de organización tradicional**

### **SÍNTESIS**

Con el fin de identificar la transformación del concepto de organización tradicional bajo los principios de la relación ecología-mujer o eco-feministas, se describen los cambios de la noción de organización a través de la historia de la teoría administrativa- organizacional, y cómo el eco-feminismo como una de las posibles soluciones para la crisis ambiental puede incidir en las prácticas organizacionales en la actualidad; esto se realiza mediante una metodología hermenéutica con técnicas cualitativas como la investigación documental.

**Descriptor:** Crisis Ambiental, Ecología, Eco-feminismo, Organización

### **ABSTRACT**

In order to identify the transform of organization concept under traditional principles of woman-ecology or eco-feminism, changes in the notion of organization are described through the history of the management theory and, how eco-feminism as one of the possible solutions to the environmental crisis can affect in the actual organizational practices; this is done through a hermeneutic methodology with qualitative techniques such as desk research.

**Descriptors:** Environmental Crisis, Ecology, Eco-feminism, Organization

# 1. ÁREA PROBLEMÁTICA

## 1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las organizaciones productivas modernas se crean con la intención de satisfacer necesidades y deseos de los seres humanos, lo cual se realiza produciendo una serie de bienes y servicios para suplir una demanda insatisfecha que en algún momento se consideraba recurrente. (San Juan, 1993)

A medida que pasa el tiempo, las empresas comienzan a regirse por una visión utilitarista la cual es característica en la racionalidad burguesa, en el cual:

(...) el Yo justifica cualquier medio para alcanzar el fin. Por eso, lo crucial en la visión tradicional del pensamiento administrativo occidental es la eficiencia, la eficacia y la productividad, sin preocuparse de los costos sociales y ambientales que ocasiona privilegiar estos criterios de gestión a patrones de la vida social y ecosistémica. (Arias Pineda, 2009, pág. 79)

Bajo la concepción mecanicista, Galileo, Descartes, Newton y demás científicos aportaron una realidad objetiva basada o gobernada por leyes físicas y matemáticas. En este esquema se construyeron ideas con conceptos como el determinismo, idealidad y causalidad.

Esta visión mecánica de la administración considera entonces a la empresa como una máquina que transforma bienes y como tal debe ser manejada. Bajo los parámetros de desarrollo y crecimiento económico, comienzan a predominar la concepción cartesiana, es decir, visiones utilitaristas y deterministas.

Sumado a esto, parte de las innumerables preocupaciones sociales se encuentran relacionadas con las problemáticas ambientales, ocasionadas por actividades humanas tales como la tala de árboles, el vertimiento de químicos y desechos a los ríos, la polución del aire, entre otros; trayendo como consecuencia la contaminación del medio ambiente, el calentamiento global y demás perjuicios para la vida humana.

Para tratar las problemáticas anteriores, en los años 60's, El Club de Roma patrocina al Massachusetts Institute of Technology (MIT) en Estados Unidos, para adelantar una investigación sobre el crecimiento económico, en el cual se derivan ciertos cuestionamientos sobre la problemática ambiental. Los hallazgos obtenidos se encuentran representados en tres volúmenes titulados *los límites del crecimiento, hacia un equilibrio global y la dinámica de crecimiento en un mundo finito*. (Barrios Napurí, y otros, 2007)

Estas publicaciones conforman una denuncia sobre el crecimiento económico y la capacidad de los recursos que posee el planeta tierra; allí se pone en manifiesto que los conflictos que se viven en la actualidad son

ocasionados por una crisis ecológica y a la vez climática, que aqueja tanto a países desarrollados como en vía de desarrollo. (Arias Pineda, 2009)

Se puede inferir que la problemática básica de la crisis ambiental se encuentra en la elaboración de una multiplicidad de bienes y servicios que producen las organizaciones empresariales, cuyo fin es satisfacer algunas de las necesidades de los seres humanos; empero, dicha producción genera un costo medioambiental el cual las organizaciones tratan de omitir y así evitar su retribución al entorno.

Al respecto, Aktouf considera que esto puede conllevar a una reflexión epistémica que gire en torno a los conceptos sobre los cuales ha trabajado la Administración tradicional, es decir, a cuestionar el aparataje sobre el que se edificó el pensamiento administrativo. (Aktouf, 2001)

Bajo los preceptos de explotación, dominación, eficiencia y competencia, la relación de la organización productiva con la crisis ambiental se da al momento de apropiarse de los recursos generando un desbalance natural.

Es así como la teoría administrativa al estar basada en conocimientos modernos (enfoque mecanicista y utilitarista), adquiere un mayor grado de profundidad, convirtiéndose en una crisis epistémica que se resume en una crisis estructural.

## 1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Debido al surgimiento de la crisis ambiental como tema de estudio de la comunidad académica, se comienzan a plantear diferentes soluciones por parte de estos entes investigadores; allí se evidencian dos tipos de propuestas: la primera en la cual su función principal radica en mitigar y en proponer soluciones a corto plazo denominado como ecología superficial. (Naess, 2007)

La segunda tiene como apuesta erradicar la problemática ambiental desde una perspectiva que propone un cambio estructural ofreciendo resultados a largo plazo; a esta se le conoce como ecología profunda.

Al interior de la ecología profunda, se puede evidenciar que existen dos grandes posturas que tratan estos conflictos: la ambiental y la ecológica. Señalando la primera postura, se expresa que según Augusto Ángel Maya (1996, pág. 4) "(...) la perspectiva ambiental no es una ciencia más, sino la profunda reformulación de los métodos científicos, a fin de lograr un manejo equilibrado del mundo natural", además de indicar que para entender la postura ambiental "(...) es necesario entender y apreciar no solamente la naturaleza, tal como se ha desarrollado en el proceso evolutivo, hasta conformar los ecosistemas modernos, sino que es necesario entender y apreciar al hombre" (Ángel Maya, 1996, pág. 11)

Mientras la primera postura se encarga de analizar la inmersión del hombre en el mundo natural, la ecología analiza el ecosistema desde una

visión holística, es decir que lo ve como “(...) un todo integrado más que como una discontinua colección de partes” (Capra, La trama de la vida: una nueva perspectiva de los sistemas vivos, 1996, pág. 28); esta a su vez no sólo integra al ser humano y al entorno natural, sino que lo analiza como una red de fenómenos interconectados e interdependientes, además de reconocer el valor intrínseco que poseen los seres vivos. (Capra, La trama de la vida: una nueva perspectiva de los sistemas vivos, 1996).

Por ende, las soluciones que se lleguen a tomar para afrontar la problemática ambiental, deben ser analizadas y basadas desde la ecología profunda, en miras a proveer la relación de estas con las organizaciones empresariales. Sin embargo para entender el papel de las organizaciones en estas soluciones es necesario realizar un breve recorrido de algunos aspectos que trata la administración, por ejemplo la evolución del concepto de organización hasta la fecha.

Los eximios en materia administrativa coinciden en establecer que la acción de administrar se remonta a la antigüedad por la simple necesidad de subsistir, esto implica entonces una manipulación de recursos por medio de una planeación y control, sin embargo, la administración como ejercicio consciente surge alrededor de la revolución industrial con el concepto de la administración científica de Federick Taylor para lo cual la organización podría definirse como:

Un arreglo rígido y estático de piezas, es decir como una verdadera máquina. De esta manera, así como es posible construir una maquina dentro de una serie de piezas y especificaciones, también es posible construir una organización de conformidad con un determinado proyecto. (Cruz Kronfly, 2000, pág. 21)

Si bien para los clásicos es posible evidenciar la organización como una máquina en el cual los empleados son piezas fácilmente reemplazables que hacen parte de ese aparato, existe también el punto de vista de la denominada teoría del desarrollo organizacional que plantea una postura contraria a la anterior, al definir a la organización como “Un sistema dinámico que requiere ajustes y adaptaciones a los permanentes cambios que se producen y a los cuales (...) deben responder prontamente” (Cruz Kronfly, 2000, pág. 24)

En otras palabras, es posible evidenciar como se empieza a entender la organización como un elemento dinámico que es influenciado por el entorno y por tanto se encuentra en constante cambio, elemento que si bien no está explícito en la definición, sí deja abierto el camino hacia el concepto de una administración entendida como un sistema abierto, en el cual el contexto influye en la organización.

Igualmente en la pasada definición se halla un elemento crucial basado en la concepción de la organización como sistema que permite entrar a analizar una de las teorías más desarrolladas en la actualidad, el denominado enfoque de sistemas que entiende la organización como:

Un sistema probabilístico complejo en donde la complejidad deriva de la multiplicidad de elementos y en donde el carácter probabilístico proviene de la circunstancia de que pudiéndose describir esos elementos, no obstante, lo que ocurre dentro de la organización no puede ser previsto en su totalidad de una manera inequívoca sino por medio de la lógica de las probabilidades (estadística). (Cruz Kronfly, 2000, pág. 25)

Con base en las definiciones pasadas nace una nueva visión que hoy en día es utilizada en el campo de la academia, la cual define la organización como un sistema vivo que permite comprender la relación de la ecología y el eco-feminismo con las organizaciones empresariales.

Esta teoría hace referencia a “(...) un todo unitario organizado, compuesto por dos o más partes, componentes o subsistemas independientes y delineados por los límites identificables de su ambiente o supra sistema” (Kast & Rosenzweig, 1981, pág. 107)

Como visión integradora, esta teoría presenta su visión de organización, entendida como:

Un conjunto de partes en constante interacción constituyendo un todo sinérgico (mayor a la suma de las partes), orientando a determinados propósitos (teleológico) y en permanente relación de interdependencia con el ambiente externo, entendida como doble capacidad de influir en dicho medio externo y a su vez recibir la influencia del mismo. (Cruz Kronfly, 2000, pág. 27)

Gracias a lo anterior, la organización se entiende como un ente influenciado por el ambiente externo mediante el cual se obtiene información que le permite crecer, adaptarse y aprender, y por tanto da paso a un nuevo paradigma sobre la organización como sistema vivo.

Por consiguiente, bajo el esquema de organizaciones como sistemas vivos es importante recalcar que estas poseen ciertas características que se resumen en 5 aspectos fundamentales:

1. La importación de energía en forma de personas y materiales provenientes de otras organizaciones o del medio en general.
2. Dichas entradas, mediante un aporte intermedio, se transforma internamente en virtud del proceso que condice a las salidas o en la medida en que determinadas personas reciben un servicio.
3. Las salidas, definidas como cualquier cosa que provenga de una organización y que es utilizada, consumida, rechazada, etc, por el medio.
4. Sistemas como ciclos de eventos. Los productos o servicios que se envían al medio son la base para la fuente de energía que permite repetir la operación
5. Entropía negativa, en cuanto las organizaciones tienden a importar más energía de aquella que consume. (Cruz Kronfly, 2000, pág. 27)

Así mismo, esta visión de sistema vivo constituye un nuevo referente paradigmático de la administración, en el cual el concepto de red responde a “Las perturbaciones con cambios estructurales, y elige a qué perturbaciones responder y a cuales no” (Capra, 2002, pág. 127)

En definitiva, las organizaciones empresariales deben ser entendidas como un sistema vivo que aprende, crece, cambia, se modifica o reconfigura y por tanto es aquí donde su relación con el *ecos u oikos* toma importancia, ya que como se detallará más adelante sobre lo comprendido por ecología, este tiene en cuenta todo tipo de sistema vivo dentro de la red, es decir, la organización debe ser tenida en cuenta dentro del *ecos* por la condición irrefutable de sistema vivo.

Al respecto, Capra y Haeckel hacen referencia al *ecos u oikos* como:

La ecología -del griego *oikos* (<<casa>>)- es el estudio del hogar tierra. Más concretamente, es el estudio de las relaciones que vinculan a todos los miembros de este hogar tierra. El termino fue acuñado en 1866 por el biólogo alemán Ernst Haeckel, quien la definió como <<la ciencia de las relaciones entre el organismo y el mundo exterior que le rodea>> (Capra, 1996, pág. 52)

Todo lo anterior genera el surgimiento de diversas preguntas que tienen como fin elaborar un panorama general para la presente investigación, entre estas se encuentran:

¿Qué es una empresa eco-feminista?

¿Cómo una racionalidad ecológica puede llegar a condicionar las dinámicas de la empresa?

¿Cuál es la aplicabilidad de los principios eco-feministas en las organizaciones?

¿Las dinámicas modernas del eco-feminismo están incidiendo en los modelos tradicionales de la organización?

### 1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los aportes de los principios de la relación ecología-mujer o eco-feminista al cambio del concepto de organización tradicional?

## 2. ÁREA METODOLÓGICA

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los aportes de los principios de la relación ecología-mujer o eco-feminista al cambio del concepto de organización tradicional

## 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los estadios del concepto de organización en el siglo XX
- Inferir los cambios en la relación entre ecología y mujer del eco-feminismo para las teorías organizacionales.

## 3. JUSTIFICACIÓN

Desde el comienzo de la administración como acción consiente, se vienen presentando diversos cambios en las teorías administrativas y organizacionales que han pasado de posturas rígidas y estáticas a organizaciones flexibles y dinámicas; dentro de estos cambios se puede resaltar la modificación de la concepción de organización en la relación hombre-entorno.

Dicha relación ha provocado una multiplicidad de alteraciones en las estructuras jerárquicas organizacionales y sociales, además de la transformación de la organización productiva en cuanto al modo negativo de adquisición de los recursos; en este punto, el eco-feminismo se presenta a la administración como una postura que permite explicar unas nuevas relaciones del hombre-entorno para dar paso así a la exploración de organizaciones productivas sustentables.

Con ello, pueden surgir nuevas hesitas para el interés de la comunidad académica planteándose nuevas posibles soluciones a la crisis ambiental, mediante la generación de ideas para el cambio de las prácticas de la organización empresarial

## 4. MARCO REFERENCIAL

### 4.1 MARCO TEÓRICO

Para lograr entender la problemática planteada anteriormente, se realiza un breve recorrido por la génesis y algunas consecuencias de la crisis ambiental como una crisis estructural, identificando paradigmas y teorías administrativas y organizacionales, que permiten comprender la relación de la crisis ambiental con la administración como conocimiento de la modernidad, y con ello se exponen los principios de la ecología y el eco-feminismo.

#### 4.1.1 Crisis ambiental:

Los procesos de revolución industrial tienen su origen en algunos países de Europa y América entre los siglos XVII y XIX, logrando su mayor apogeo en el siglo XX en términos de ciencia y tecnología, impactando con esto la diversidad ambiental y por tanto al ser humano. Con esto se generan desequilibrios naturales que se expresan en el calentamiento global, desigualdad social (entendida como “(...) el reparto diferencial de unos bienes y servicios escasos –tanto materiales como inmateriales- en el seno de una sociedad o comunidad humana” (Kaelble, 1991, pág. 23)), entre otros. (Arias Pineda, 2009)

Este proceso de revolución industrial genera una idea incompleta de “desarrollo y progreso”, al respecto, Boff menciona que:

...este progreso se mueve entre dos infinitos, el infinito de los recursos de la tierra y el infinito del futuro. Se pensaba que la tierra era inagotable en sus recursos y que podíamos progresar indefinidamente en la dirección del futuro. Los dos infinitos son ilusorios. La conciencia de la crisis reconoce: que los recursos tienen límites, pues no todos son renovables; el crecimiento indefinido hacia el futuro es imposible, porque no todos podemos universalizar el modelo de crecimiento para todos y para siempre (Boff, Principio-Tierra: El retorno a la tierra como patria común, 1996, págs. 12-13)

De igual manera la sociedad de organizaciones como una condición que emerge dentro del proceso de revolución industrial, es entendida bajo la concepción de Richard Dery como el cambio del homo sapiens de la caverna, la tribu, la aldea del ayer, al mundo de empresas, corporaciones y megaciudades (Dery, 2004), constituye otra de las causas de la problemática ambiental en la medida en que ese cambio condiciona los parámetros del pensamiento y las actividades de la sociedad.

Esto ha generado una ruptura entre naturaleza, ser humano y organización, lo cual se evidencia desde la década de los 60's por la importancia que las propuestas surgidas con las teorías que construyen el concepto de ecosistemas y su papel en el planeta, han alcanzado y se puede corroborar con la mirada al continuo crecimiento de la población e industrialización que agotan los recursos naturales y conllevan a una contaminación desmedida. Al existir pocas medidas que contrarresten las consecuencias de esta crisis, se genera un colapso social y ambiental.

Allí no solo se ve una crisis ambiental, sino que empiezan a aparecer las primeras semillas de una crisis social, en la cual de manera acelerada se amplía la brecha entre ricos y pobres, se generan continuas manifestaciones urbanas por la justicia social. Se empieza a evidenciar el consumo masivo de bienes, la erosión de los bosques, el agotamiento de las fuentes hídricas y en últimas, el cambio climático.

La crisis ambiental es la expresión de “...los procesos de desarrollo no conscientes del ser humano sobre el ambiente” (Ávila, 2008, pág. 59); igualmente hace referencia a una enajenación del hombre-organización-

naturaleza, deshumanizando las empresas, el trabajo y sus responsables. (Ávila, 2008)

Para definir claramente que se entiende por crisis ambiental, se hace un rastreo por diferentes autores para concluir con una definición nueva creada con base en estos. Al respecto, el observatorio ambiental de Bogotá lo define como:

Una crisis ambiental corresponde a un deterioro progresivo y sostenido del funcionamiento del sistema ambiente. Esta se presenta cuando los límites físicos que soportan el sistema se exceden por algún motivo. A diferencia de otras crisis ambientales a través de las cuales ha pasado el planeta a lo largo de su historia, la actual crisis ambiental tiene sus causas en los impactos ocasionados por los seres humanos al presentarse la industrialización de los procesos de producción y consumo de bienes y servicios. (Bogotá, 2013, pág. 5)

Por otra parte, según Noguera la crisis ambiental:

(...) No es una crisis local, de una región determinada o de un grupo social determinado. Es una crisis de todos los fundamentos y principios de la ciencia, la tecnología, la ética, la estética y la política de la llamada cultura moderna, que ha tenido pretensiones de universalidad que se han expresado en expansionismos imperialistas. (Noguera, 2004, pág. 35)

Dentro de esta misma corriente de pensamiento, Aktouf afirma que:

Estudios recientes demuestran que la multiplicación por cinco de la economía mundial después de la guerra, [fruto del mito del desarrollo vía industrialización] al igual que la duplicación de la población [urbanización], alteran la capacidad de acogida de los sistemas biológicos del planeta y sobrepasan las posibilidades de absorción de los desechos. (Aktouf, La Administración: entre la tradición y la renovación, 2001, pág. 300)

Por ello, se puede definir que la crisis ambiental que se vive en la actualidad es la alteración negativa y constante que sufre el entorno en el momento en que la sociedad sobrepasa los límites que puede llegar a soportar el medio ambiente, ya sea por el excesivo consumo, la sobrepoblación, la masiva producción, entre otros.

#### 4.1.2 Teorías organizacionales:

Se afirma que la administración tiene injerencia directa en la crisis ambiental, debido a los desequilibrios naturales generados por las organizaciones empresariales a causa de la obtención y manipulación negativa de los recursos energéticos ambientales. Es por esto que se caracterizan las principales teorías administrativas desde su nacimiento hasta la actualidad, teniendo en cuenta que se debe denotar principalmente el concepto de organización en cada una de ellas.

En el siglo XX, surge una teoría difundida en América, la cual es conocida como la teoría científica de la administración precedida por Frederick W. Taylor, en donde se da primacía a la racionalidad del obrero, con el fin de mantener su productividad. (Dávila, 1985)

Para comprender el esquema básico de la administración científica, se divide dicho esquema en dos aspectos básicos fundamentales, los cuales son *objetivos y principios*:

- Objetivos de la administración científica

Dentro de lo establecido por Taylor en su obra *Principios de la Administración Científica*, se establece como objetivo principal de la misma:

“(...) asegurar la máxima prosperidad para el patrón, junto con la máxima prosperidad para cada uno de sus empleados.

Las palabras *máxima prosperidad* están empleadas en su sentido más amplio, para dar a entender no sólo grandes dividendos para la compañía o el propietario, sino también el desarrollo de todas las ramas del negocio hasta su estado más elevado de excelencia, de manera que la prosperidad pueda ser general y permanente”. (Taylor, 1961, pág. 19)

De acuerdo con el objetivo principal de la administración científica, cabe denotar que no sólo se busca un margen de ganancias para el patrón, sino que esta busca igualmente el máximo beneficio del obrero en el cual la máxima prosperidad del patrón conlleva a la máxima prosperidad del obrero; sin embargo, es de resaltar que para obtener un máximo de utilidades por parte del obrero este llega a ser considerado como una *máquina* dentro de lo que se propone en la Escuela Científica o Taylorista. (Dávila, Teorías organizacionales y administración, 1985)

Así mismo, es de aclarar que los objetivos del patrón no son los mismos del obrero, ya que los intereses de las partes no coinciden; por lo cual, al existir discrepancia entre estos se presentan desacuerdos y conflictos y, según Taylor “...esto se debe a que no existe una forma adecuada de administración”. (Taylor, 1961, pág. 20)

De allí que el objetivo principal radica en la búsqueda de la maximización de la productividad de la empresa, traducidos en la máxima eficiencia y el máximo rendimiento; esto significa un gasto mínimo de esfuerzo humano y recursos naturales, y con esto un costo mínimo del capital en forma de máquinas, edificios, entre otros.

- Principios de la administración científica

Según Taylor, existen cuatro principios de la administración científica; el primero expresa que cualquier tipo de trabajo puede ser detallado científicamente en cada uno de sus elementos, permitiendo identificar movimientos innecesarios, inadecuados o ineficientes para la elaboración de la tarea.

El segundo principio indica que la selección científica del trabajador, consiste en capacitarlo y formarlo de acuerdo a unas características físicas y mentales determinadas por la labor que desempeñará, con el fin de contrarrestar malos ejemplos y vicios denominados según Taylor como “haraganeo sistemático”, ya que esto perjudica el objetivo de la maximización de la productividad.

El tercer principio consta de la retribución cordial del patrón hacia los trabajadores, de manera tal que garantice el correcto funcionamiento de la labor basado en la racionalidad del trabajo; para ello se postula la administración de incentivos, con el fin de que el trabajador adopte las normas y los métodos más eficientes para la realización de su trabajo y, por consiguiente tenga un mayor rendimiento.

El cuarto y último principio establece la división del trabajo y la responsabilidad de la dirección y los trabajadores por igual. En términos de dirección, es labor del patrón planear el trabajo bajo la postura de la administración por incentivo y, la división del trabajo está bajo la responsabilidad del obrero, cuya labor se reduce al cumplimiento y seguimiento de instrucciones detalladas por aquellos que las planean. (Dávila, Teorías organizacionales y administración, 2000)

A la par del desarrollo de la teoría científica de la administración que ofrece Frederick W. Taylor, surge una teoría conocida como el enfoque clásico de la administración precedida por Henri Fayol, la cual ha tenido un gran impacto en la sociedad académica y empresarial, ya que esta teoría clásica representa un sistema de ordenamiento basado en una mirada formal y normativa. Allí, sus ideas fundamentales se rigen bajo unos principios administrativos.

Estos principios administrativos otorgan una guía fundamental la cual “...es el faro que permite orientarse: no puede servir sino a aquellos que conocen el camino del puerto” (Fayol, 1961, pág. 182). Así pues, Fayol propone una cantidad de principios administrativos, los cuales, en esencia se basan en la estructura de la empresa, estos son: (Dávila, Teorías organizacionales y administración, 1985, págs. 43-44)

- División del trabajo
- Autoridad y responsabilidad
- Disciplina
- Unidad de mando
- Unidad de dirección
- Subordinación del interés particular al general
- Remuneración (Su justicia, su carácter de recompensa del esfuerzo; su carácter de razonabilidad)
- Centralización
- Cadena escalar o jerarquía
- Orden
- Equidad
- Estabilidad del personal

- Iniciativa del personal
- Unidad del personal o espíritu de cooperación

Es de aclarar que todos los principios constan de la misma importancia, además que el orden de los mismos no disminuye su relevancia; estos se basan en cinco elementos que constituyen el proceso administrativo los cuales son la previsión, organización, dirección, coordinación y control. (Dávila, Teorías organizacionales y administración, 1985)

De acuerdo a los principios y elementos que Fayol menciona, se afirma que el objetivo principal de su teoría radica en la búsqueda de la solución de la eficiencia, es decir, la optimización de la organización por medio de la relación de recursos y objetivos, denominados como organismo social y organismo material.

Teniendo en cuenta lo anterior, el enfoque anatómico (escuela clásica y científica) enfoca el concepto de organización como "...aquello que resulta de construir o de establecer la estructura y forma de la empresa, es decir el doble organismo material y social de la misma" (Cruz Kronfly, 2000, pág. 21). En consecuencia, dicho concepto responde a su ser formal, es decir, a su funcionamiento y estructura en donde se ve reflejada la racionalidad administrativa de la época.

Igualmente, dicho enfoque se caracteriza por elementos como las limitaciones del desconocimiento del trabajador como un ser social, la omisión de la organización informal, la no inclusión de aspectos influyentes como el mercadeo, logístico, comercial, entre otros, además de ser señalado como un enfoque cerrado, en donde las variables exógenas no tienen incidencia en la organización, ya que la idea principal de ambas escuelas consiste en determinar la maximización del beneficio y de la eficiencia a través de la combinación de recursos materiales y sociales (racionalidad del trabajo-estructura administrativa), es decir, elementos internos de la organización.

Alrededor de los años 50's surge el enfoque comportamental o conductual, el cual nace mediante las contribuciones de Kurt Lewin, Chester Barnard, George Homans, Herbert A Simon, entre otros, como desarrollo y complemento de la teoría de las relaciones humanas, en la cual Elton Mayo como principal representante sostiene que es de gran importancia conciliar y armonizar las funciones básicas de las organizaciones industriales, las cuales se clasifican en funciones económicas como producir bienes para garantizar el equilibrio externo y, funciones sociales como proporcionar satisfacción a los participantes para lograr el equilibrio interno. (Chiavenato, 2006)

A pesar de ello, este enfoque también conocido como psicología organizacional comparte una relación directa con las teorías (clásica y científica) antes mencionadas, cuya relación principal se encuentra en el objetivo acerca de la maximización de la productividad mediante el incremento del rendimiento de los trabajadores, ocasionando que su fin no sea una carrera tecnológica ni de rediseño estructural, sino el mejoramiento de la situación social de la fábrica.

Para mejorar la situación social de los trabajadores (definida esta como la baja importancia que se le da al colaborador de la empresa a tal punto de convertirse en una pieza del engranaje organizacional fácilmente intercambiable), la escuela de relaciones humanas propone cuatro temáticas centrales que conforman la base de la teoría de las relaciones humanas; estos son (Dávila, Teorías organizacionales y administración, 2000):

- Motivación, satisfacción en el trabajo y productividad
- Liderazgo, dirección o supervisión
- Dinámica de grupos y trabajo en equipo
- Desarrollo organizacional

Gracias a estas temáticas, Elton Mayo en colaboración con un grupo de académicos, menciona que la organización es “un sinónimo de la empresa privada y en especial de la gran empresa. Su existencia se ve como un hecho natural en el mundo industrial. Los males que se denuncian son los de la civilización industrial, que contrasta con la vida rural y la sociedad tradicional” (Dávila, Teorías organizacionales y administración, 2000, pág. 166)

Se evidencia entonces, cómo la organización desde el enfoque psicológico se puede entender como un órgano compuesto por personas que están en constante interacción; la cual debe ser entendida como una relación entre seres humanos y no como lo planteaba la escuela anatómica: una conexión entre cosas y objetos físicos. Cabe añadir que estas relaciones se encuentran ligadas a aspectos del entorno los cuales pueden llegar a condicionar las actitudes humanas frente al desempeño laboral.

Posteriormente, surge una de las teorías administrativas con mayor desarrollo conceptual, denominada como escuela burocrática y definida por Max Weber, quien plantea que el modelo burocrático está centrado fundamentalmente en un método descriptivo. (Cruz Kronfly, 2000)

Weber explica que dentro del esquema burocrático se pueden resaltar ciertas características esenciales como la operación constante bajo normas y reglas, las actividades regulares de distribución fija que se encuentran relacionadas por reglas, la existencia de áreas por competencias creando así estructuras jerárquicas con objetivos determinados, entre otras.

Del mismo modo, existe una característica que describe la corriente burocrática la cual recoge su idea central en la sociología weberiana; esta es conocida como la racionalización de la sociedad y se define como:

(...) El proceso por medio del cual reglas y procedimientos explícitos, abstractos, intelectuales y calculables gradualmente sustituyen a los sentimientos, la tradición y la mera institución en todas las esferas de la vida. Desaparecen así las fuerzas misteriosas e impredecibles. La racionalización desmitifica e instrumentaliza la vida, creando la danza de los fines y los medios. (Dávila, Teorías organizacionales y administración, 2000, pág. 129)

Este enfoque administrativo detalla que la organización es comprendida como “La unión de unidades sociales (agrupaciones humanas)

intencionalmente construidas para alcanzar objetivos específicos” (Cruz Kronfly, 2000, pág. 23)

Por ello, es posible evidenciar como dicho modelo trabaja con un esquema que abarca no solo personas sino que agrega una relación de estructura formal con una informal, objetivos organizacionales y objetivos individuales.

Debido al desarrollo alcanzado por el modelo burocrático, surgen nuevas corrientes teóricas que se enfocan hacia metas y objetivos y no sólo a procesos y procedimientos. Este conjunto de doctrinas teóricas es denominado como enfoque neoclásico y entiende a la organización como:

“Algo cuya razón de existencia proviene de la necesidad de producir resultados concretos en el trabajo teniendo en los siguientes criterios:

1. Las organizaciones no son fines en sí mismo sino medios para alcanzar unos determinados objetivos. Los fines de la organización, por tanto, se encuentran fuera de ella.
2. Las organizaciones deben propender por resolver el problema consistente en equilibrar los objetivos de la organización con los deseos y aspiraciones de los individuos.
3. Las organizaciones deben resolver el problema de su eficacia, es decir lo relacionado con el desempeño individual de las personas dentro de ellas. (Cruz Kronfly, 2000, pág. 24)

Aquí entonces se debe tener en cuenta que una de las principales preocupaciones que se plantea se da en términos de los resultados, es decir, se habla de un enfoque instrumentalista en donde la organización debe buscar el equilibrio entre los intereses de la misma y la de sus trabajadores.

Desde una visión integradora del conocimiento de la modernidad, se elabora una teoría que nace en la perspectiva de la biología que pretende abarcar un campo de mayor amplitud en cuanto a doctrinas sociales y naturales; esta es conocida como la teoría de sistemas, la cual establece que las organizaciones son sistemas vivos que poseen cierto tipo de estructuras formales e informales.

Las estructuras formales son un “conjunto de normas y reglas que definen las relaciones entre personas y tareas y determinan asimismo la distribución de poder (...) los cuales se describen en los documentos oficiales de la organización” y las estructuras informales son “redes de comunicación fluidas y fluctuantes. Esas comunicaciones incluyen formas no verbales de implicación mutua en una tarea común a través de la cual se intercambian habilidades y se genera el conocimiento compartido”. (Capra, 2002, pág. 148)

Por tanto en toda organización hay una relación permanente entre las redes informales y las estructuras formales, en lo cual lo concerniente a las políticas o procedimientos formales son modificados por las redes informales, lo cual permite que los empleados de esa organización potencialicen su

creatividad y se enfrenten a nuevos retos o a situaciones inesperadas. (Capra, 2002)

Las fuerzas vitales de una organización son “su flexibilidad, su potencial creativo y su capacidad de aprendizaje, las cuales residen en sus comunidades informales”, en donde las partes formales de la organización estarán “más o menos vivas, en función de su proximidad a las redes informales” (Capra, 2002, pág. 149), es así como este nuevo referente paradigmático sobre el concepto de red, flexibilidad, adaptación al cambio entre otras configuran un nuevo esquema de funcionalidad empresarial.

Estos aportes que hace la teoría de sistemas a la comunidad académica son soportados por el enfoque contingencial el cual propone como premisa escénica las infinitas interrelaciones entre el medio ambiente y la estructura interna de la organización

Este enfoque contingencial, cambia radicalmente en relación a la escuela clásica de la administración, la cual propone modificaciones tanto en la estructura organizacional como en los procesos y procedimientos; esta nueva teoría la cual es denominada teoría situacional, plantea una no existencia de lo absoluto de la teoría administrativa y da paso al concepto relativo.

Dicho modelo, surge a partir de una serie de múltiples investigaciones cuyo propósito era determinar si las organizaciones más eficaces se regían por los modelos de la escuela clásica de la administración, es decir, la implementación de autoridad, división del trabajo, jerarquías, especialización de trabajo, etc. Gracias a esto, se evidenció que dichas herramientas administrativas tienen un carácter dependiente del ambiente externo.

Por esta razón, el enfoque contingencial exhibe una relación práctica entre las técnicas administrativas y el entorno ambiental, con el objetivo de alcanzar las metas propuestas por la organización de manera eficaz. Según Chiavenato:

“Las variables ambientales son variables independientes, mientras las técnicas administrativas son variables dependientes dentro de una relación funcional, es decir, (...) no existe una causalidad directa entre esas variables independientes y dependientes, pues el ambiente no hace que las técnicas administrativas ocurran. Así, en lugar de una relación de causa y efecto entre variables independientes del ambiente y variables administrativas dependientes, existe una relación funcional entre ellas” (Chiavenato, 2006, pág. 436)

Por otra parte, no solo el ambiente es tenido en cuenta como una variable que afecta la organización, existe además otro elemento influyente en las empresas denominado como estrategia, la cual de acuerdo a su tipología, alcance, impacto, e incidencia puede llegar a modificar no solo las actividades y procesos de las empresas sino también su estructura organizacional, dentro de esta lógica se pueden establecer dos tipos de organizaciones, las mecanicistas y las orgánicas.

Según Chiavenato estas tipologías de organización de acuerdo con la teoría situacional se pueden definir de la siguiente manera:

**Sistemas mecanicistas:** Las tareas se dividen por especialistas. Cada individuo ejecuta su tarea sin la menor noción de las otras tareas de la empresa. La cúpula tiene la responsabilidad de cuidar de la relación entre las tareas. Las atribuciones de cada función son claramente definidas. La interacción es vertical entre superior y subordinado. Las operaciones se regulan por instrucciones, reglas y decisiones emitidas por los superiores. La jerarquía de mando se deriva de la suposición de que todo el conocimiento sobre la firma y sus tareas solo se encuentran en la cúpula de la empresa. La administración se lleva a cabo por una jerarquía rígida y opera un sistema de información vertical descendente y ascendente.

**Sistemas orgánicos:** Son sistemas adaptables a las condiciones ambientales inestables, cuando los problemas y exigencias de acción no pueden fragmentarse y distribuirse entre especialistas en una jerarquía definida. Las personas realizan sus tareas específicas a la luz de conocimientos que poseen de las tareas de la empresa en su totalidad. Los trabajos son flexibles en términos de métodos, obligaciones y poderes, pues deben ser continuamente redefinidos por interacción con otras personas que participan de la tarea. La interacción es lateral y vertical. La comunicación entre personas de categorías diferentes ocurre más por medio de la consulta lateral que del mando vertical. No se atribuye omnisciencia a los superiores. (Chiavenato, 2006, págs. 438-439)

Basado en lo anterior se describen unas características en las organizaciones que son tomadas en cuenta en la teoría situacional, independientemente del tipo de empresa; ya sea mecanicista u orgánica que por lo usual presentan aspectos tales como:

- a. Interacción entre organización y ambiente, es decir, relación entre variables dependientes e independientes
- b. Las organizaciones son vistas como sistemas abiertos, donde las variables exógenas interfieren en la organización.

Se evidencia entonces que la teoría contingencial no describe una única manera de administrar las organizaciones, sino que por el contrario, estas deben ser entendidas como organismos sistémicos y complejos que se adaptan de acuerdo con los requerimientos del ambiente, y como organismos dinámicos las organizaciones aprenden, cambian, se adaptan, y crecen.

Así pues, en la escuela clásica de la administración se evidencia cómo la organización es reducida al concepto máquina, sin embargo, al final de la trayectoria se llega a la visión de un sistema vivo-complejo que posee multiplicidad de interrelaciones entre sí, mostrando una gran diferencia entre estas perspectivas.

Dentro del enfoque clásico de la administración, los directivos tienen la creencia de poder controlar la organización si conocen cada una de las variables internas que influyen en esta, por lo tanto, esta organización concebida como máquina puede ser controlada, sin embargo, en la

comprensión sistémica de la vida esta solo puede ser perturbada, es decir, las organizaciones no pueden ser intervenidas de manera directa, pero se pueden influir brindando ciertos impulsos más que reglas o instrucciones. (Capra, 2002)

De allí que dentro de las organizaciones debe existir una multiplicidad de características tanto externas como internas que permitan a esta, un aprendizaje continuo, una flexibilidad y con esto una adaptabilidad que se logra a partir de la innovación, creatividad y una inmensa capacidad para conferir poder. (Hamel & Breen, 2008)

#### 4.1.3 Ecología, feminismo y eco-feminismo:

Debido a los problemas ocasionados por la crisis ambiental en concordancia a los inconvenientes estructurales de las corrientes administrativas, es requerido un nuevo planteamiento que de paso a una solución que denote una óptica diferente, en la cual exista un mejoramiento de los procesos estructurales en profundidad, tal como lo plantea la ecología y más precisamente el eco-feminismo.

Se postula que para solucionar la crisis ambiental, se han propuesto diferentes tipos de soluciones, entre ellas algunas basadas en lo ambiental y otras en lo ecológico. En una postura ambiental se tiene en cuenta a la cultura como algo inherente del hombre y a la naturaleza como entorno o contexto que lo rodea, mientras una postura ecológica se encarga de estudiar las relaciones existentes entre hombre-cultura y la naturaleza, y naturaleza-sistemas-subsistemas.

Para Capra, la comunidad ecológica es entendida como un conjunto de organismos ligados en un todo funcional por sus mutuas relaciones. Hoy en día muchos de estos organismos que Capra menciona no sólo son miembros de algún tipo de comunidad, sino que también hacen parte de un sistema complejo de ecosistemas que interactúan constantemente. (Capra, 1996)

Esta definición de Capra se encuentra relacionada con las apreciaciones presentadas por los ecólogos en los años 20, en la cual la ecología era presentada como la relación de plantas y animales, especialmente las cadenas tróficas, los ciclos nutricionales, entre otros. Por lo tanto, se permitía la comparación entre los organismos y las comunidades biológicas. Para estos años, la ecología se entendió como “la ciencia de las relaciones entre el organismo y el mundo exterior que le rodea” (Haeckel, 1866, pág. 56)

Los ecólogos mencionan que con el fin de comprender la naturaleza en su totalidad y en su sentido global es necesario tener en cuenta la interacción del hombre en ella, así sea sólo para que observe el alto precio que la naturaleza está pagando a causa del desarrollo y al absolutismo tecnológico medido en un enriquecimiento ilimitado (Noguera, 2004)

Sin embargo el ser humano ha visto este ecos como un medio y no como su hogar, dentro de esta lógica se crea el imaginario de total dominio

sobre la naturaleza, modificando la balanza del equilibrio natural y sus fuentes de recursos, por tanto, la ecología es “la ciencia de la sinfonía de la vida, es la ciencia de la supervivencia” (Boff, 2002)

En dicho proceso, el hombre debe aprender el manejo y el trato con la naturaleza, obedeciendo a la lógica de esta misma dentro de la senda de la preservación, teniendo en cuenta las múltiples relaciones existentes entre los diferentes sistemas vivos que se ven involucrados en la ecología. Así que este concepto se puede complementar como “el estudio de las relaciones existentes entre el medio ambiente y los organismos, es decir las diferentes especies de animales y plantas (incluyendo el hombre) que en él habitan” (PNUMA, 2003, pág. 4)

Teniendo en cuenta las anteriores definiciones y los documentos tratados para la elaboración de esta investigación, se entiende la ecología como las múltiples redes interconectadas e interdependientes por diversos nodos que representan diferentes sistemas vivos compuestos por comunidades biológicas que funcionan bajo un sistema complejo.

Al determinar el concepto de ecología, se puede ver que esta posee una connotación que va más allá de una simple relación, es un conjunto de diversas relaciones entre un ecosistema y sus componentes, entendiéndose ecosistema como “(...) cualquier área de la naturaleza que incluya organismos vivos y sustancias no vivas interactuando, para producir un intercambio de materiales entre las partes vivas y no vivas” (Odum & Odum, 1959, pág. 20). Los componentes pueden ser entendidos como factores abióticos (sustancias no evidentes) como la luz solar, los nutrientes, el aire, etc., mientras los factores bióticos (seres vivos) son los mecanismos descomponedores, consumidores y productores.

Retomando las posibles soluciones para erradicar la crisis ambiental, se encuentran la ecología superficial y la ecología profunda. La ecología superficial se entiende como toda acción humana que trate de mitigar o subsanar la contaminación o la explotación de recursos, según Capra dicho movimiento es “antropocéntrico, es decir, está centrada en el ser humano. Ve a éste por encima o aparte de la naturaleza, como fuente de todo valor, y le da a aquella un valor únicamente instrumental, <<de uso>>” (Capra, 1996, pág. 29)

Por consiguiente, la ecología superficial no es más que una herramienta popularizada por los dirigentes de muchas organizaciones con la intención de demostrar su “interés” por la sociedad y el medio ambiente, en últimas es una medida abarcada desde la sostenibilidad, en el que su objetivo principal así como lo resalta Arne Naess es “la salud y vida opulenta de los habitantes de los países desarrollados”. (Naess, 2007, pág. 98)

Como alternativa, emerge un nuevo paradigma que puede interpretarse como observar el mundo en un conjunto compacto y funcional, en lugar de concebir a este como una realidad compuesta de fragmentos desentendidos; también se puede comprender desde el punto de vista ecológico, que abarca no solo la comprensión de un todo, sino que además incluye como lo resalta

Capra “La percepción (...) de un sistema vivo que se inserta en su entorno social y natural”. (Capra, 1996, pág. 28)

Esta postura es conocida como la ecología profunda, la cual toma en cuenta las variables o relaciones del ser humano con el entorno natural, a causa de esto se ilustra al mundo como una simbiosis de los valores de los seres vivos incluidos los del ser humano cuyo papel es representado como minúsculo en toda la ecología y en la vida misma, por tanto la ecología profunda tiene como característica principal plantear cuestiones cada vez más profundas; esta es la esencia de un cambio de paradigma (Capra, 1996). Por lo tanto, desde la lógica de la ecología profunda esta ofrece “La base filosófica y espiritual idónea para un estilo de vida ecológico y para el activismo medioambiental” (Capra, 1996, pág. 30)

Después de dar trato a la postura de la ecología, se procede a describir la corriente del feminismo, en el cual uno de los principales mecanismos de legitimación del patriarcado es la naturalización de la mujer, desencadenando la exclusión de su papel en el mundo de la cultura y por lo tanto, de la civilización. (Puleo, 2002)

Con base en lo anterior, se puede citar a Collard & Contrucci los cuales mencionan que “...we have seen the world too long through the eyes of men”; esto concreta que las diferentes posturas que se han analizado durante los últimos años para luchar en contra de la crisis ambiental se han basado principalmente en posturas patriarcales poco efectivas. (Collard & Contrucci, 1988, pág. 11)

Además de esto, Radford Ruether expresa que:

Las mujeres deben darse cuenta de que no podrán llevar a cabo su liberación ni encontrarán soluciones a la crisis ecológica mientras que la sociedad continúe fundando sus modelos de relación en sistemas de dominación. Las demandas del movimiento de la mujer y las del movimiento ecológico deben unirse para así poder afrontar una reforma radical de las relaciones básicas socioeconómicas y de los valores subyacentes de esta sociedad [moderna e industrial] (Radford Ruether, 1975, pág. 53)

Esta unión entre mujer y ecología que plantea Radford, es un punto clave en el desarrollo de la postura feminista, ya que:

Si el feminismo desea mantener su vocación internacionalista, deberá pensar también en términos ecologistas ya que las mujeres pobres del Tercer Mundo son las primeras víctimas de la destrucción del medio natural llevada a cabo para producir objetos suntuarios que se venden en el Primer Mundo. (Puleo, 2002, pág. 37)

Con base en las características feministas mencionadas anteriormente y a lo planteado por la ecología, se da pie al eco-feminismo para lo cual, de acuerdo con los parámetros establecidos en la investigación, se esboza un pequeño recorrido del origen de esta corriente, igualmente se tratará de establecer las diversas problemáticas y principios de este.

El término de eco-feminismo se instauró en París alrededor de 1974, sin embargo en esta misma década la idea surgió de forma independiente en los países de Japón, Venezuela, Australia, Finlandia, Estados Unidos, entre otros. Al interior de su historia se observan iniciativas de carácter internacional contra las armas nucleares, pesticidas, ingeniería genética, conservación del agua y de los bosques, aditivos cancerígenos en los alimentos, por nombrar sólo algunas intervenciones. (Salleh, 1992)

Diversos autores en el mundo se refieren a esta postura de pensamiento, sin embargo muchos desean incluirla dentro de la ecología social mientras otros opinan que la ecología profunda debe absorberla en su totalidad. Al respecto, Capra dice que “el eco-feminismo podría verse como una escuela específica dentro de la ecología social, ya que dirige a la dinámica básica de la dominación social en el contexto del patriarcado”. (Capra, 1996, pág. 30)

En cuanto a su temática principal, el eco-feminismo se centra en la crisis global, en el cual se da una intrínseca relación entre la subordinación de las mujeres con la destrucción de la naturaleza dada por el capitalismo patriarcal, así pues, Carrasco Lozano define que los diferentes problemas tratados por esta postura se basan en las denuncias “por abuso de poder, discriminación e imposición jerárquica” que el antropocentrismo convertido en androcentrismo predicen. (Carrasco Lozano, 2009, pág. 35)

Se enfatiza entonces, la unión del feminismo con la ecología, en la que la explotación de la naturaleza va de la mano con la de la mujer, que ha sido identificada con ella a través de los tiempos; allí, los eco-feministas “ven la dominación patriarcal del hombre sobre la mujer como el prototipo de toda dominación y explotación en sus variadas formas de jerarquía, militarismo, capitalismo e industrialización” (Capra, 1996, pág. 30). De allí que se pueda afirmar que el conocimiento vivencial femenino puede entenderse como una base para el enfoque ecológico de la realidad.

Retomando la crisis global, y aunque los hombres han dado diferentes soluciones como la ética ambiental, el ecologismo o un poco de pintura verde, se hace necesario que tomen una visión holística en donde se tome en cuenta la interacción y la prioridad comunitaria por la realidad que los rodea para así crear nuevas estrategias que sean más eficaces. El enfoque anteriormente mencionado hace parte de una de las características del pensamiento eco-feminista. (Carrasco Lozano, 2009)

También se puede afirmar que “mientras las feministas liberales se contentarían con la completa igualdad a los hombres en el sistema existente, el eco-feminismo aspira a la sustentabilidad global tanto como a la justicia entre géneros” (Salleh, 1994, pág. 38) Este autor referencia además, que en cuanto a la política y sustentabilidad, los eco-feministas introducen una alternativa al discurso político, en donde proponen que (Salleh, 1994, pág. 42)

- La naturaleza y la historia proponen una unidad material

- La naturaleza, las mujeres y los hombres son a la vez sujetos activos y objetos pasivos
- El metabolismo mujer naturaleza tiene la clave del progreso histórico
- Las tareas de reproducción son modelos válidos de sustentabilidad

Por tanto, se aprecia la siguiente visión del eco-feminismo expuesta por Mary Mellor que reúne diferentes elementos de la postura y aclara su procedencia:

El eco-feminismo es un movimiento que ve una conexión entre la explotación y la degradación del mundo natural, la subordinación y la opresión de las mujeres. Emergió a mediados de los años setenta junto a la segunda ola del feminismo y el movimiento verde. El eco-feminismo une elementos del feminismo y el ecologismo, profesa a la vez un desafío para ambos. Del movimiento verde toma su preocupación por el impacto de las actividades humanas en el mundo inanimado y del feminismo toma la visión del género de la humanidad, en el sentido en que subordina, explota y oprime a las mujeres. (Mellor, 2000, pág. 13)

## **5. DISEÑO METODOLÓGICO:**

### **5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:**

Esta investigación cualitativa se va a realizar bajo una metodología hermenéutica como “un recurso metodológico de la ciencia social que aborda el medio que es el lenguaje en funciones (de socialización, de reproducción cultural y de integración social), el análisis de expresiones de significados, de sentido, de tales expresiones” (Habermas, 2008, pág. 31)

Bajo este método se presenta un enfoque fenomenológico, ya que el propósito es realizar una revisión de los principales autores a tratar para relacionar las categorías descritas en esta investigación.

### **5.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:**

El método de investigación se encuentra en el área de las ciencias sociales y es de carácter deductivo, debido a que inicialmente se abarca la crisis ambiental como causa preliminar de la temática central, en el cual se muestran enfoques organizacionales y por último se desarrollan las relaciones de estas con la corriente eco-feminista.

### **5.3 NATURALEZA DEL FENÓMENO:**

La naturaleza de la investigación está orientada en términos cualitativos ya que recoge los discursos de los autores seleccionados para proceder a su

interpretación, analizando las relaciones de significado con las categorías propuestas con el fin de soportar y responder los objetivos dados.

Al respecto, Castaño & Quecedo expresan que:

En sentido amplio, puede definirse la metodología cualitativa como la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable.

Por otra parte, Smith, M.L. (1987) recoge como criterios definitorios de la investigación cualitativa los siguientes:

- Es un proceso empírico (no una mera especulación, interpretación o reflexión del investigador)
- Estudia cualidades o entidades cualitativas y pretende entenderlas en un contexto particular. Se centra en significados, descripciones y definiciones situándoles en un contexto. Por lo que:
- Busca conocer procesos subjetivos [la investigación cualitativa pretende acceder al significado de las acciones desde la perspectiva del actor, Erickson, 1986]
- Muestra gran sensibilidad al contexto:
  - Los datos se interpretan desde un contexto -no generalizaciones-
  - Estudia la forma en que los procesos se desenvuelven en tales contextos
  - Relaciona lo que quiere estudiar con los contextos que le influyen como fenómeno
- Al estudiar el hecho en su escena, entiende el hecho de forma compleja de manera que no se puede anticipar lo suficiente como para seleccionar uno o varios significados para elaborar un constructo operativizable de manera uniforme, por lo que hace poco énfasis en los protocolos estandarizados de investigación.
- El método, no tiene como función básica garantizar la verdad, sino ser utilizado de forma creativa y a medida de cada situación, por ello, la diversidad de técnicas y estrategias que utiliza (Quecedo Lecanda & Castaño Garrido, 2002, pág. 6)

#### 5.4 CATEGORÍAS:

Las categorías a utilizar se encuentran ordenadas de manera deductiva, a saber son:

- Crisis Ambiental
- Ecología
- Eco-feminismo
- Organización

## 5.5 FUENTES DE INFORMACIÓN:

Con el fin de abastecer la investigación con información pertinente, se establecen fuentes de información como libros, bases de datos y ensayos para abarcar las categorías descritas anteriormente; estos son:

- Organización: *Teorías organizacionales y administración*; Carlos Dávila
- Crisis ambiental: *El reencantamiento del mundo*; Patricia Noguera de Echeverry
- Ecología: *La trama de la vida: una nueva perspectiva de los sistemas vivos*; Fritjof Capra. *Los movimientos de la ecología superficial y la ecología profunda: un resumen*; Arne Naess
- Eco-Feminismo: *Naturaleza, Mujer, Trabajo, Capital: La más profunda contradicción*; Ariel Salleh

Igualmente se tendrán en cuenta textos secundarios con el fin de complementar y dar claridad a los conceptos objeto de la investigación.

## 5.6 TÉCNICA E INSTRUMENTO:

De acuerdo con la naturaleza de la investigación en curso, se puede denotar que la técnica a utilizar está dada por la *investigación documental*, teniéndose en cuenta que su instrumento principal son las diferentes fichas bibliográficas que se utilicen.

# 6. HALLAZGOS

## 6.1 CAMBIOS EN LA RELACIÓN ENTRE ECOLOGÍA Y MUJER DEL ECO-FEMINISMO PARA LAS TEORÍAS ORGANIZACIONALES

De acuerdo a lo comprendido en el apartado del marco teórico sobre las diversas categorías tratadas, se infieren unas posibles relaciones que permiten vislumbrar cambios conceptuales en las organizaciones empresariales, desde elementos internos de la organización hasta relaciones con el entorno.

Se debe tener en cuenta que las relaciones emergentes en este ejercicio pueden llegar a ser innumerables, por tanto es relevante acotar dichas relaciones y resumirlas a cinco posturas las cuales permiten desarrollar el presente objetivo; estas cuatro relaciones se denominan:

- Visión Mecanicista & Visión Sistémica
- Estructura Jerárquica & Estructura Plana
- Relación Empresa & Trabajadores

- Relación Empresa & Ambiente
- Aportes de la organización eco-feminista a la solución de la crisis ambiental

### 6.1.1 Visión mecanicista & visión sistémica

En los siglos XVII, XVIII y XIX surgió una visión que dominó todo lo referente al conocimiento científico, conocida como el paradigma cartesiano o mecanicista, el cual pone al descubierto un mundo lineal, jerárquico, que funciona bajo leyes físicas las cuales refieren al efecto aristotélico en términos de causalidad, es decir, existe una causa para que exista un efecto; de igual manera esta visión mecanicista contempla las variables o elementos del entorno como fenómenos independientes y aislados del entorno. (Arias Pineda, 2009)

La funcionalidad de este paradigma está basado en el fraccionamiento e independencia de los problemas, obstaculizando así un entendimiento holístico o complejo de la realidad, por consiguiente “el enfoque reduccionista, que consiste en remitirse a una sola serie de factores para solucionar la totalidad de los problemas planteados por la crisis multiforme que atravesamos actualmente, es menos una solución que un problema” (Morin, 2002, pág. 14)

De acuerdo a esto, la visión mecanicista resume sus pilares fundantes en cuatro elementos primordiales tales como: reducir, simplificar, categorizar y clasificar. Debido a esta división del proceso paradigmático, muchos conceptos son separados y descompuestos para así analizar, detallar, y explicar cada una de las partes y comprender la realidad que para este caso es sencilla ya que se ignora la complejidad y la multiplicidad. (Arias Pineda, 2009)

Por tanto este paradigma contempla una relación causa-efecto, un pensamiento lineal y secuencial, en el cual el concepto de incertidumbre no es muy tenido en cuenta para la descripción o análisis de algunos fenómenos, ya que bajo este paradigma la universalidad y el absolutismo son los pilares fundamentales para la descripción y entendimiento de la realidad.

De acuerdo con estas concepciones planteadas y el surgimiento de nuevos conceptos sobre el caos e incertidumbre, se provoca un cambio de paradigma que permite entender la realidad desde perspectivas incluyentes y holísticas; debido a esto nace la complejidad como elemento primordial sobre el entendimiento de conceptos como red, sistémico, caos, incertidumbre entre otros.

Como complemento a este paradigma la teoría de sistemas propone un criterio de cambio de las partes al todo, en el cual los sistemas vivos son “Totalidades integradas cuyas prioridades no pueden ser reducidas a las de sus partes más pequeñas” (Capra, 1996, pág. 56). De igual manera otro criterio a tomar en cuenta son los diversos niveles sistémicos, es decir, se pueden

encontrar sistemas dentro de otros sistemas, en los cuales cada nivel del subsistema contiene un grado de complejidad diferente, verbigracia, la ciudad.

De igual manera, se denota cómo en el enfoque sistémico múltiples causas de un fenómeno pueden generar múltiples efectos, o cómo una causa puede generar un incontable número de consecuencias, por tanto, se infiere cómo el absolutismo bajo este nuevo enfoque pierde validez y abre el camino hacia el concepto relativo.

Por tanto, en el cambio del pensamiento mecanicista al pensamiento sistémico, “la relación entre las partes y el todo queda invertida” (Capra, 1996, pág. 57); en la visión cartesiana se consideraba que todo sistema complejo puede ser analizado desde las propiedades específicas de sus partes, sin embargo, el modelo sistémico menciona que los sistemas vivos no pueden ser estudiados independientemente, expresa que estos deben ser analizados desde el contexto o el entorno. Consecuentemente, la visión sistémica es una visión contextual ya que las explicaciones dadas desde esta perspectiva son esclarecimientos en función del entorno, por lo que se puede inferir que el pensamiento sistémico es un pensamiento medioambiental.

Así mismo, otro de los cambios que denota la ambivalencia del enfoque mecanicista y el sistémico se da en la concepción de las partes; allí se puede decir que el primer enfoque (mecanicista) se enfatiza en las partes mas no en las relaciones que poseen entre sí, mientras el segundo enfoque (sistémico) plantea que el principal interés de la organización debe estar en las relaciones tanto al interior de las partes como entre ellas mismas.

### 6.1.2 Estructura jerárquica & estructura plana

Para comprender adecuadamente el esquema jerárquico, es necesario entender que esto surge de la complejización de las relaciones humanas y unas condiciones sociales específicas, obedeciendo a una lógica social utilitarista que funciona bajo los supuestos de toda relación social: poder y dominación.

La estructura jerárquica se caracteriza principalmente por su alto nivel de burocracia, que es desarrollado en un entorno estable y en donde la mayor parte del poder reside en la cúspide de la empresa sin tener en cuenta el potencial que la persona en cuestión posee para hacer uso de su autoridad en la organización.

Dentro de una estructura formal se pueden tener ciertas características como el esquema de relaciones de autoridad y trabajo, la división, especialización y estandarización del trabajo y, el establecimiento de normas de comportamiento a través de estatutos aprobados legalmente; por tanto este conjunto de características denotan una relación entre las actividades de las personas y las relaciones de autoridad.

De acuerdo a esto el modelo jerárquico basado en modelos burocráticos establece un tipo de dominación legal, es decir, su legitimidad se basa en estatutos, normas, leyes establecidas por el personal especializado en la materia; este personal se rige por la jerarquía administrativa; debido a esto la jerarquización “es el ejercicio racional del poder, el cual recurre a una racionalidad formal para dominar sobre las masas” (Arias Pineda, 2009, pág. 139)

Por consiguiente, este tipo de dominación y de poder no solo se puede observar en las organizaciones empresariales, sino también se puede evidenciar sobre la naturaleza en términos de explotación de recursos naturales o la subordinación de personas mediante las clases sociales. Todo lo anterior da pie para comprender una de las causas del por qué la especie humana condiciona su existencia de dominación y explotación de su entorno al esquema jerárquico.

En contraposición a lo anterior, se presenta la estructura organizacional plana u horizontal como una estructura con poco nivel de intervención de gestión entre los directivos de la organización y sus colaboradores; allí se evidencia que una de sus características principales radica en el aumento de la productividad por medio del empoderamiento de los trabajadores involucrándolos en mayor medida en la toma de decisiones en la empresa.

Lo anterior genera una mayor rapidez en la difusión de la información y en la retroalimentación que los altos mandos puedan recibir de sus colaboradores respecto de las decisiones que se toman en la organización, además de fortalecer los canales de comunicación y el clima organizacional.

Por todo esto, se afirma que uno de los objetivos fundamentales de la organización es establecer una estructura plana en un sentido global, en el que la relación del ser humano con el entorno pase de un esquema de discriminación, dominación y competencia a uno donde pueda interactuar con el ambiente de igual a igual, es decir, que exista una estructura basada en un modelo de aceptación, adaptación y cooperación con el entorno.

### 6.1.3 Relación empresa & trabajadores

Como se logra visualizar desde el comienzo del recorrido teórico acerca de las posturas organizacionales, se evidencia que el trabajador siempre es tenido en cuenta para la definición de organización, ya sea como una pieza que hace parte de una gran máquina (como las escuelas clásicas) o como uno de los elementos más importantes en el cumplimiento de metas u objetivos en una organización (enfoques neoclásicos)

Se afirma que en diversas ocasiones las empresas utilizan diferentes denominaciones para las personas que desarrollan una actividad al interior de esta y, dependiendo de cómo se les denomine, esto repercute directamente en

el trato que estos obtengan de los altos mando de la organización. (Chiavenato, 2006)

En un nivel básico se encuentran las denominaciones de operadores, oficinistas, empleados; en un nivel medio se pueden encontrar los recursos humanos, colaboradores y asociados y, en un nivel superior el talento humano, capital humano y capital intelectual, a los cuales realmente se les confiere un gran valor en la empresa.

Como se dijo anteriormente, el nombre que la organización da a las personas refleja el grado de importancia que tiene para ellas, sin embargo se presentan absurdos cuando en ocasiones las empresas los denomina mano de obra directa o indirecta o, llegan al punto de llamarlos personal productivo o improductivo.

Todo lo anterior converge en que las organizaciones están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos, y a su vez estas personas también requieren de la organización para alcanzar objetivos personales, creándose así un proceso de cooperación en el que ambas partes son complementarias entre sí.

Por tanto, se expresa que una de las principales relaciones que puede tener la empresa con los trabajadores es la elección de tratarlos como recursos o como asociados a la organización.

La comprensión del trabajador como recurso da pie a que estos sean estandarizados, uniformes y administrados, lo que implica planeación, organización y control de sus actividades ya que son considerados sujetos pasivos de la acción de la organización, es decir, al ser el empleado un recurso más se opta por buscar la optimización o la mayor productividad de este, retrocediendo así a una visión mecanicista.

Por otra parte si son considerados como asociados de la organización, se evidencia que bajo este esquema los trabajadores son proveedores de conocimientos, competencias, habilidades y sobre todo de la inteligencia racional para la toma de decisiones, lo que le puede dar una nueva orientación y rumbo a los objetivos organizacionales.

#### 6.1.4 Relación empresa & ambiente

Con base en la teoría de sistemas se afirma que la organización debe ser tomada como un sistema vivo que crece y aprende del entorno que lo rodea, y que según el enfoque contingencial la empresa posee infinitas relaciones con el ambiente donde puede intercambiar información para su desarrollo.

Lo anterior denota que, con el fin de establecer los cambios presentados en la relación empresa & ambiente, se hace necesario comprender a la organización desde el enfoque de sistema cerrado y de sistema abierto.

Para puntualizar el primer enfoque, se detalla que el sistema cerrado es un modelo en el cual sus objetivos dependen única y exclusivamente de las variables internas de la organización, ya que las variables externas del entorno no tienen ningún tipo de repercusión y por tanto se posee un alto nivel de control en la empresa.

Un claro ejemplo de lo anterior reside en el enfoque anatómico de la administración compuesto por la teoría científica y la teoría clásica, estas exponen que la organización es un sistema cerrado, en el cual las variables exógenas no poseen incidencia alguna y que su objetivo principal radica en maximizar su beneficio a través de la racionalidad del trabajo o de la estructura administrativa, ambos elementos internos de la empresa.

Desde el enfoque anatómico, se han desarrollado diversas teorías administrativas y organizacionales que propenden por responder diferentes enigmas que surgen a través de los tiempos, sin embargo no es sino hasta la teoría de sistemas que se abre paso a la concepción de la organización como un ente abierto, es decir, un elemento que interactúa constantemente con el ambiente, el cual puede ser influenciado o perturbado por variables del entorno; lo anterior rompe el esquema tradicional rígido y lineal y da pie a un modelo que introduce conceptos de cambio, adaptación y caos.

Al interior de este sistema abierto, existe una categoría superior conocida como sistemas vivos, la cual tiene su génesis en estudios realizados por Lovelock, definiendo la tierra como

(...) una entidad compleja que comprende el suelo, los océanos, la atmósfera y la biosfera terrestre: el conjunto constituye un sistema cibernético auto ajustado por la retroalimentación que se encarga de mantener en el planeta un entorno físico y químicamente óptimo para la vida. (Boff, 2002, pág. 41)

Lo anterior quiere decir que *la tierra está viva*. Con esta premisa cambia el entendimiento de la organización y la manera de cómo esta consigue sus recursos de la naturaleza, y cómo la naturaleza puede influenciar positiva o negativamente la organización.

Es así como al concebir la organización como un sistema vivo, esta puede ser vista desde un punto de vista material y energético, ya que para poder sostenerse, mantenerse y crecer, debe de adaptar los flujos de materia y energía de su entorno; por ende la interacción de la materia y energía con la organización establecen unas propiedades de autorregulación de la naturaleza que son sistémicas, constantes y abiertas, posibilitando así la diversidad de las formas de vida.

Por tanto, este modelo permite comprender a profundidad la relación existente entre la teoría de sistemas, las estructuras horizontales o planas y la manera en cómo se relacionan con el ambiente, creando puntos en común representados como la reorientación a la adaptación, comprensión y cambio sustentable hacia la naturaleza.

Este cambio entonces no puede tratarse aisladamente sino que debe estar enfocado hacia una redefinición de valores, ya que ambos están dentro de características intrínsecas de los sistemas vivos como la complementariedad, asertividad e integración.

Los valores asertivos pueden ser ejemplificados como competición expansión y dominación, los cuales se encuentran asociados a la sociedad falocéntrica. Bajo esta sociedad estos valores no sólo son favorecidos, a su vez son recompensados y suministrados de poder político en el sentido de dominación sobre los demás, por tanto, este poder resulta más efectivo bajo un modelo jerárquico, en donde la necesidad de la estructura plana se hace más evidente bajo este contexto. Con este cambio de pensamiento y de estructura se da paso a una nueva concepción de valores, en la cual la competición, expansión, cantidad y dominación cambian a la cooperación, conservación, calidad y asociación.

#### 6.1.5 Aportes de la organización eco-feminista a la solución de la crisis ambiental

De acuerdo a lo planteado en los nodos iniciales acerca de las causas de la crisis ambiental, se establece que la sociedad de organizaciones gerenciales ha incidido de manera directa en la generación y profundización de la crisis. Este modelo de sociedad de organizaciones "(...) expresa la preponderancia a la vida en comunidad que tenemos los seres humanos"; de allí que toda actividad del hombre puede estar mediada por alguna forma de organización. Así mismo, Arias menciona que: "(...) en la sociedad actual la organización empresarial, ejemplo y modelo a imitar, imprime sus criterios al resto de formas de organización humana. Estas formas de organización humana guían su actuar a partir del pensamiento administrativo tradicional". (Arias Pineda, 2009, pág. 14)

Ahora bien, en la medida en que la sociedad de organizaciones imprima criterios de pensamiento a la actividad humana, y esta a su vez interactúe e intervenga a las organizaciones, se genera un bucle o ciclo continuo de interactividad que moldea, afecta e interviene todo el entorno existente alrededor de la organización y de la actividad humana.

Este ciclo de interactividad entre organización y actividad humana afecta, como ya se anotó, todo el entorno, y cuando esta interacción no es conducida por propósitos de sustentabilidad natural sino económicas, se generan crisis como la ambiental; de allí la importancia de un modelo de interacción cuyo propósito central esté enfocado en el respeto y el desarrollo sustentable de su entorno, y así permitir que el progreso social de la humanidad no intervenga de manera destructiva su entorno, el cual le provee los recursos de su propia sobrevivencia.

La organización eco-feminista fundada en la concepción femenina de brindar y crear vida y en los conceptos ecológicos de respeto al ambiente, debe

consolidarse como modelo alternativo para que las organizaciones posean y se doten de un enfoque no jerárquico androcentrista, sino basado en conceptos de participación igualitaria de respeto al medio (naturaleza) desde la concepción y aceptación clara y profunda de lo que significa el otro género aislado durante siglos de la construcción de la sociedad. Género que por su naturaleza tiene como propósito dar y preservar la vida (naturaleza), de allí que una organización que fundamenta su filosofía en el modelo eco-feminista, debe permitir un desarrollo constructivo para una sociedad más igualitaria, de respeto al entorno y de propósitos no mercantilistas sino de generación de mejores proyectos sociales para la humanidad.

El hallazgo se centra en el cambio paradigmático que en el transcurso de la historia y como se ha demostrado en la presente recensión, ha tenido el concepto de organización tradicional hacia modelos neoclásicos los cuales han permitido humanizar sus propósitos, pero sin cerrar la brecha de su interacción perjudicial de su entorno, de allí que el nuevo modelo eco-feminista deba abrirse paso dentro de las escuelas del pensamiento administrativo, dotándose de un mayor núcleo temático que le brinde un cuerpo que pueda ser convalidado y experimentado por una praxis que demuestre que esa interacción y respeto hacia su entorno realmente aporten elementos constructivos hacia una mejor calidad de vida del ser humano.

## 6.2 ESTADIOS DEL CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN EN EL SIGLO XX

En el marco de la sociedad de organizaciones, se han expuesto diversas teorías que intentan expresar un concepto claro de la realidad que los rodea, sin embargo se encuentran con una paradoja en la cual las teorías administrativas y organizacionales no llegan a mostrar la realidad en su totalidad, pero aun así son reconocidas tanto en el ámbito académico como en el laboral.

Es por esto que a continuación se presentará el concepto de organización visto desde diferentes teorías organizacionales a lo largo de la historia de la administración, en el cual se podrá observar su evolución y sus aspectos fundamentales. Para iniciar el recorrido, se remite al enfoque anatómico de la administración conformado por la escuela científica (Frederick W. Taylor) y la escuela clásica de la administración (Henry Fayol).

Al interior de la escuela científica de la administración, se afirma que su objetivo principal radica en la búsqueda de la maximización de la productividad de la empresa, traducidos en la máxima eficiencia y el máximo rendimiento, lo que conlleva a un gasto mínimo de esfuerzo humano y recursos naturales, y con esto un costo mínimo del capital en forma de máquinas, edificios, entre otros.

Por otra parte, la escuela clásica de la administración busca la solución de la eficiencia, es decir, la optimización de la organización por medio de la

relación de recursos y objetivos, denominados como organismo social y organismo material.

Es así como el enfoque anatómico enfoca el concepto de organización como el resultado del establecimiento o construcción de la estructura y forma de la empresa, es decir, el doble organismo material y social de la misma. En consecuencia, dicho concepto responde a su ser formal, es decir, a su funcionamiento y estructura en donde se ve reflejada la racionalidad administrativa de la época.

De igual manera, este enfoque es caracterizado por elementos como las limitaciones del desconocimiento de la omisión de la organización informal, la no inclusión de aspectos influyentes como el mercadeo, logístico, comercial, además de ser señalado como un enfoque cerrado, en donde las variables exógenas no tienen incidencia en la organización, ya que la idea principal de ambas escuelas consiste en determinar la maximización del beneficio y de la eficiencia a través de la combinación de recursos materiales y sociales (racionalidad del trabajo- estructura administrativa), es decir, elementos internos de la organización.

Tiempo después se da surgimiento al enfoque comportamental, conductual o psicológico, como parte de los diferentes desdoblamientos presentados en la teoría de las relaciones humanas; este evidencia la organización como un órgano que se encuentra compuesto por personas que están en constante interacción, la cual debe ser entendida como una relación entre seres humanos y no como lo planteaba la escuela anatómica: *una conexión entre cosas y objetos físicos*. Es de añadir que este tipo de relaciones se encuentran ligada a aspectos del entorno los cuales pueden llegar a condicionar las actitudes humanas frente al desempeño laboral.

Este enfoque constituye además la organización como el resultado de una serie de intransigencias que tienen en cuenta un número infinito de posibilidades en torno a una situación específica y única, como una fuerza viva, móvil y fluida, y como un ente con capacidad de reunir personas que reaccionan y responden a estímulos que no se pueden definir con precisión.

Posteriormente, nace la escuela burocrática con Max Weber como su principal exponente, quien plantea que al interior del esquema burocrático se pueden resaltar características esenciales como la operación constante bajo normas y reglas, las actividades regulares de distribución fija que se encuentran relacionadas por reglas, la existencia de áreas por competencias creando así estructuras jerárquicas con objetivos determinados, entre otras.

Este enfoque administrativo detalla que la organización es comprendida como la unión de unidades sociales (agrupaciones humanas) intencionalmente construidas para alcanzar objetivos específicos, evidenciando así que el modelo burocrático abarca no solo personas sino que agrega una relación de estructura formal con una informal, objetivos organizacionales y objetivos individuales.

Contiguo al desarrollo del enfoque burocrático surge la teoría neoclásica, en donde Cruz entiende la organización como algo cuya existencia proviene de la necesidad de producir resultados concretos en el trabajo teniendo en cuenta que las organizaciones se convierten en medios y no en fines para alcanzar los objetivos, que deben propender por equilibrar estos objetivos con las aspiraciones de los individuos y que es deber de esta resolver el problema del desempeño individual de los colaboradores al interior de la misma.

Desde una visión integradora del conocimiento de la modernidad, se da paso a la teoría de sistemas, la cual pretende abarcar un campo de mayor amplitud en cuanto a doctrinas sociales y naturales, en donde su visión de organización se presenta como un conjunto de partes que conforman un todo y que a su vez se encuentran influenciadas por el ambiente externo mediante el cual se logra obtener información que le permite crecer, adaptarse y aprender, comprendiéndose así como un sistema vivo.

Así mismo, esta visión de sistema vivo constituye un nuevo referente paradigmático de la administración, en el cual el concepto de red responde a las perturbaciones con cambios estructurales, en donde la organización elige a qué perturbaciones responder y a cuáles no.

A continuación, se detalla la última teoría citada en la presente recensión denominada como teoría contingencial; su principal característica reside en las infinitas interrelaciones que se presentan entre el medio ambiente y la estructura interna de la organización, en donde esta última se presenta como un sistema abierto que aprende y crece con la información del entorno tal como lo expresa la teoría de sistemas.

Otra de sus características fundamentales es el planteamiento de la no existencia de lo absoluto en la teoría administrativa, por lo que da paso al concepto relativo; es allí donde presenta una relación entre las técnicas administrativas y el entorno ambiental, con el objetivo de abarcar las metas propuestas por la organización de manera eficaz

Por otra parte, se afirma que no sólo el ambiente es tenido en cuenta como una variable que afecta la organización, existe además otro elemento influyente en las empresas denominado como estrategia, la cual de acuerdo a su tipología, alcance, impacto, e incidencia puede llegar a modificar no solo las actividades y procesos de las empresas sino también su estructura organizacional.

Se evidencia así que bajo la teoría contingencial existen diversas formas de administrar las organizaciones mientras estas sean entendidas como organismos sistémicos y complejos que se adaptan de acuerdo con los requerimientos del ambiente, y como organismos dinámicos que aprenden, cambian, se adaptan, y crecen.

### 6.3 OTROS HALLAZGOS

Dentro del proceso investigativo, se logran detallar elementos adicionales que sirven como complemento de entendimiento de los temas desarrollados; en estos se puede encontrar la incidencia que posee la administración en la crisis ambiental, en la cual la relación de la estructura jerárquica con el entorno constituye uno de sus elementos principales. Es allí donde se establece una relación de dominio representada por la explotación de la naturaleza, en vez de integrar una relación de cooperación en la cual el hombre y su entorno se relacionen de igual a igual.

Es por lo anterior que se han desarrollado diversas soluciones para esta problemática, entre las cuales se pueden encontrar políticas organizacionales que brindan soluciones parciales, mitigando los problemas sin presentar una solución definitiva, por tanto, en muchas ocasiones las soluciones de carácter profundo no son tomadas en cuenta como primera medida debido al alto nivel de recursos requeridos para su óptima implementación; por dicha razón, algunas de las medidas superficiales son preferidas ya que su ejecución es más sencilla y eficiente.

Otro de los temas desarrollados es la ecología, en el cual se encontró un gran ruido entre la ambivalencia de los conceptos de ambiente y ecología, ya que muchos académicos tradicionalmente han considerado lo ambiental como la interacción del hombre con la naturaleza y la ecología como la múltiples relaciones presentes del hombre con el entorno que lo rodea. Bajo esta visión tradicional, dichos conceptos fueron entendidos de manera independiente, sin embargo hoy por hoy ambas corrientes han intentado complementarse mutuamente integrando diversos componentes de cada una.

En la postura feminista, se evidencia que su principal controversia radica en términos conceptuales, ya que durante la aplicación de la técnica investigativa (investigación documental) no se encuentran bases sólidas teóricas ni un concepto concreto que respalden su conceptualización fundamental; por lo tanto, el feminismo se puede considerar una corriente esencialista donde a pesar de muchos esfuerzos por plantear elementos teóricos, hace falta mayor claridad y profundidad conceptual para este campo.

Al igual que en la postura feminista, el eco-feminismo tiene su principal falencia en la conceptualización, ya que algunos autores resaltan que esta postura está respaldada en cuestiones esencialistas sin bases teóricas que sustenten las prácticas del eco-feminismo y, a pesar de lo que se ha escrito en esta materia, aún falta un mayor contenido teórico para lograr entender este concepto con sus respectivas relaciones y matices.

Por otra parte, se afirma que el eco-feminismo como corriente de pensamiento relacionada con la ecología, aún no se encuentra totalmente inmersa en el discurso organizacional, ya que hasta el momento algunos académicos han realizado aproximaciones del feminismo, la ecología y su incidencia en las teorías organizacionales.

Tradicionalmente, los conceptos de feminismo, ecología y organización se han trabajado de manera independiente, sin establecer una relación directa entre ellos, sin embargo, actualmente se han realizado algunas aproximaciones sobre las posibles relaciones existentes en estos conceptos; estas relaciones se han facilitado gracias a la comprensión del paradigma de la complejidad.

Por último, se encuentra que la incidencia del eco-feminismo en algunas de las ciencias cuantitativas y, específicamente en las ciencias administrativas ha tenido poca repercusión, debido a lo difuso que resulta establecer las relaciones existentes entre esta postura y las ciencias cuantitativas.

## **7 CONCLUSIONES**

### **7.1 APORTES DE LOS PRINCIPIOS DE LA RELACIÓN ECOLOGÍA-MUJER O ECO-FEMINISTA AL CAMBIO DEL CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN TRADICIONAL**

Debido a la gran migración en la época de la revolución industrial de los campos hacia las grandes urbes, se comienzan a elaborar complejas estructuras sociales en las fábricas en donde diversos teóricos realizan estudios sobre la mejor y única manera de estructurar y organizar a las personas. Es aquí entonces donde la escuela clásica de la administración da sus primeros pasos hacia un concepto tradicional de organización, el cual se detalló y evaluó para poder dar respuesta a la pregunta investigativa.

Con base en lo anterior, el concepto de organización dado por Cruz para la escuela clásica expresa que es "...aquello que resulta de construir o de establecer la estructura y forma de la empresa, es decir el doble organismo material y social de la misma". (Cruz Kronfly, 2000, pág. 21)

Es de tener en cuenta que esta definición simplemente basa la implementación de una estructura interna con el fin de organizar y maximizar la productividad, además de postular elementos de autoridad y poder sobre sus subordinados. Para los clásicos como Fayol "organizar una empresa es proveerla de todo lo útil para su funcionamiento: materias, herramientas, capitales y personal" (Fayol, 1961, pág. 60)

Bajo la premisa anterior se considera que existe una división al interior de la empresa consistente en organismos sociales y organismos materiales. El primero es tenido en cuenta como un recurso más que debe aprovecharse para obtener la maximización de la productividad, mientras el segundo representa la falta de conciencia de la organización frente a la obtención de los recursos y las capacidades limitadas que hay de estos.

Por lo tanto este enfoque está basado en la visión mecanicista, jerárquica, cerrada y absoluta (en el sentido del control total de las variables internas de la organización). Por ende, las características de esta visión han implicado ciertas connotaciones en términos de conceptos como la

jerarquización, la cual no sólo es vista desde un modelo organizacional, sino que también es adoptada para modelos idiosincráticos de dominio en la naturaleza y en términos del pensamiento lineal, ha conllevado a la inclusión del absolutismo y reglas universales que rijan los instrumentos administrativos en el cual conceptos como incertidumbre y caos no tengan cabida dentro de esta doctrina.

En consecuencia a esta visión mecánica, surge un nuevo paradigma el cual propone plantear cuestiones cada vez más profundas sobre fundamentos de la visión y la manera de concebir al mundo y la realidad; el objetivo de este paradigma radica en cuestionar cada aspecto del pensamiento cartesiano conocido como ecología profunda. Se pueden mencionar otras dos posturas dentro de la filosofía ecológica las cuales son ecología social y eco-feminismo.

La ecología profunda brinda una base filosófica y espiritual para un estilo de vida y un activismo medioambiental, sin embargo esto no abarca connotaciones culturales o patrones de organización social, ya que este es el objetivo de la ecología social.

La ecología social posee un campo de acción consistente en reconocer la naturaleza de las estructuras sociales económicas y tecnológicas, las cuales poseen propiedades antiecológicas, dominantes y de explotación; ejemplos de estos sistemas dominantes son el patriarcado, imperialismo, capitalismo y racismo. (Capra, 1996)

El eco-feminismo podría verse como una escuela específica dentro de la ecología social ya que "(...) se dirige a la dinámica básica de la dominación social en el contexto del patriarcado" (Capra, 1996, pág. 30). Sin embargo se afirma que los vínculos entre feminismo y ecología y su análisis del contexto del patriarcado van mucho más allá de la ecología social.

Es por lo anterior que se afirma que la principal característica del eco-feminismo se presenta como la relación directa entre la dominación patriarcal del hombre sobre la mujer y la dominación del modelo capitalista sobre la naturaleza, en donde la explotación de la mujer y la naturaleza han ido de la mano a través de los tiempos, lo cual crea una afinidad natural entre feminismo y ecología.

Como ya se han establecido las características mecanicistas y se ha esclarecido la postura eco-feminista, se procede entonces a introducir un cambio en el concepto de organización bajo estos parámetros, el cual se detalla como:

*La organización empresarial es una red sinérgica y viva que se adapta, aprende y genera relaciones interdependientes e interconectadas con el entorno o contexto que la rodea, compuesta por una red de personas que generan interacciones entre ellas y con el entorno, estableciendo asociaciones de cooperación y conservación tanto al interior de la organización como con el ambiente.*

Dentro de esta definición se pueden apreciar valores distintos a los asertivos (característicos de la dominación patriarcal). Igualmente se denota dentro del concepto de sistema y de red, que la organización eliminaría la estructura jerárquica (Vertical) y evolucionaría hacia un esquema de red dentro de otra red, con el propósito de generar conexiones que permitan interacción de sustentabilidad con el entorno natural.

## LISTA DE REFERENCIAS

Aktouf, O. (2001). *La Administración: entre la tradición y la renovación*. Cali: Artes gráficas del Univalle.

Aktouf, O. (2001). *La Administración: entre la tradición y la renovación*. Cali: Artes Gráficas del Valle.

Ángel Maya, A. (1996). *El reto de la vida: Ecosistema y cultura, una introducción al estudio del medio ambiente*. Bogotá: ECOFONDO.

Arias Pineda, A. A. (2009). *Responsabilidad Organizacional Ambiental: Nuevos glóbulos para la administración*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.

Ávila, G. (2008). *Responsabilidad Ambiental Empresarial*. Bogotá: Ascolfa.

Barrios Napurí, C., Castro Álvarez, U., Coria, L. G., González Arencibia, M., Martínez Verdú, R., & Taddey Diez, L. (2007). *La relación global-local: Sus implicancias prácticas para el diseño de estrategias de desarrollo*. Red académica iberoamericana local-global.

Boff, L. (1996). *Principio-Tierra: El retorno a la tierra como patria común*. Bogotá: Colección Iglesia Nueva.

Boff, L. (2002). *Grito de la tierra, grito de los pobres: Hacia una conciencia planetaria*. México: Ediciones DABAR.

Bogotá, O. A. (22 de Noviembre de 2013). *Preguntas frecuentes: ¿Qué es la actual crisis ambiental?* Obtenido de Observatorio ambiental de Bogotá:

<http://oab.ambientebogota.gov.co/faq.shtml?apc=g1d1---&x=183>

Capra, F. (1996). *La trama de la vida: una nueva perspectiva de los sistemas vivos*. Barcelona: Anagrama S.A.

Capra, F. (2002). *Las conexiones ocultas*. Barcelona: Anagrama S.A.

Carrasco Lozano, M. E. (2009). *Mujer y agua potable: Un análisis de sustentabilidad y gestión del recurso a partir del uso doméstico en el municipio de Tlaxcala*. México: Colegio de Tlaxcala.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima ed.). México: Mc Graw-Hill.

Collard, A., & Contrucci, J. (1988). *Rape of the Wild*. Indiana: University Press.

Cruz Kronfly, F. (2000). Hacia una redefinición del concepto de organización: Crítica epistemológica a algunos conceptos que conforman la teoría administrativa en relación con las organizaciones. *Revista Cuadernos de Administración*, 6, 9-59.

Dávila, C. (1985). *Teorías organizacionales y administración*. Colombia: Mc Graw-Hill.

Dávila, C. (2000). *Teorías organizacionales y administración*. Colombia: Mc Graw-Hill.

Dery, R. (2004). Homo Administrativus y su doble, en busca del saber. *Revista Ad Minister*, 5, 86-121.

Fayol, H. (1961). *Administración industrial y general*. México: Herrero Hermanos.

Gaviria Ríos, M. A. (2007). *Apuntes de teoría y política monetaria*. Obtenido de EUMED: [www.eumed.net/libros/2007a/233](http://www.eumed.net/libros/2007a/233)

Habermas, J. (2008). *Conciencia moral y acción comunicativa*. Madrid: Trotta S.A.

- Haeckel, E. (1866). *Generelle morphologie der organismen: allgemeine grundzüge der organischen formen- wissenschaft, mechanisch begründet durch die von C. Darwin reformirte decendenz- theorie*. Berlín.
- Hamel, G., & Breen, B. (2008). *El futuro de la administración*. Bogotá: Norma.
- Kaelble, H. (1991). *Desigualdad y movilidad social en los siglos XIX y XX*. Madrid: Ministerio de trabajo y seguridad social.
- Kast, F., & Rosenzweig, J. (1981). *Administración en las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.
- Mellor, M. (2000). *Feminismo y Ecología*. México: Siglo XXI Editores .
- Morin, E. (2002). *La epistemología de la complejidad*. Buenos Aires: Ediciones Paidós.
- Naess, A. (2007). Los movimientos de la ecología superficial y la ecología profunda: un resumen. *Revista ambiente y desarrollo*, 23, 98-101.
- Noguera, P. (2004). *El reencantamiento del mundo: ideas filosóficas para la construcción de un pensamiento ambiental contemporáneo*. Manizales: PNUMA, IDEA.
- Odum, E. P., & Odum, H. T. (1959). *Fundamentals of Ecology*.
- ONU. (2008). *Informe sobre desarrollo humano 2007-2008: la lucha contra el cambio climático*.
- PNUMA, C. &. (2003). *Manual de ecología básica y de educación ambiental*. México: Mesa México- Suiza.
- Puleo, A. (2002). Un repaso a las diversas corrientes del ecofeminismo, femismo y ecología. *Revista El Ecologista*, 31, 36-39.

- Quecedo Lecanda, R., & Castaño Garrido, C. (2002). *Introducción a la metodología de investigación cualitativa*. España: Universidad del País Vasco. Obtenido de Redalyc:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>
- Radford Ruether, R. (1975). *New woman, new earth: Sexist ideologies and human liberation*. New York: Beacon Press.
- Salleh, A. (1992). Ecosocialismo- ecofeminismo. *Revista Nueva Sociedad*, 22, 230-233.
- Salleh, A. (1994). Naturaleza, mujer, trabajo, capital: La más profunda contradicción. *Revista del Sur*, 30, 35-47.
- San Juan, C. (1993). *Historia de la ciencia y de la técnica: 50, la revolución industrial*. Madrid: AKAL S.A.
- Taylor, F. W. (1961). *Principios de la Administración Científica*. México: Herrero Hermanos.