

Administración, ser humano y naturaleza: diálogos inconclusos

Revista Soluciones de Postgrado EIA, Número 10. p. 97-116. Medellín, enero-junio de 2013

Bernardo Monsalve Lozano *, Jonathan Guerrero Gutiérrez **

* Administrador de empresas, Universidad de Medellín. Especialista en Economía y Negocios Internacionales, Universidad de Medellín. Magíster en Ingeniería Administrativa – Universidad Nacional de Colombia. Profesor Politécnico Jaime Isaza Cadavid. Miembro del grupo de investigación Desarrollo Humano y Organizacional DHO. Correos electrónicos: bamonsalvel@unal.edu.co bernardomonsalvel@elpoli.edu.co

** Administrador ambiental, Universidad Tecnológica de Pereira. Candidato Especialista en Gestión Ambiental con énfasis empresarial, Universidad Tecnológica de Pereira. Candidato Especialista en Educación para la Docencia Universitaria, Fundación Universitaria del Área Andina. Profesor Politécnico Jaime Isaza Cadavid. Miembro de Grupo Desarrollo Humano y Organizacional DHO. Correo electrónico: jonag84@gmail.com

ADMINISTRACION, SER HUMANO Y NATURALEZA: DIÁLOGOS INCONCLUSOS

Bernardo Monsalve Lozano, Jonathan Guerrero Gutiérrez

Resumen

El artículo recoge en síntesis la historia de la administración, para indicar la pérdida de su naturaleza primitiva, y su transformación al día de hoy, en una disciplina para la producción el consumo y la acumulación al lado de una crisis medio ambiental que tiene al borde del colapso al planeta. Se provoca una reflexión sobre el papel que ha de jugar el ser humano y la naturaleza en el pensamiento administrativo, para concluir enseñando que la transdisciplinariedad abre el camino a la administración integral, en la medida que permite, no solo el debate constructivo de las disciplinas, sino a su vez, del reconocimiento de la importancia de los diversos conocimientos para la solución de problemas complejos. Esto garantizará el diálogo en lugar del debate, el uno orientado a la solución y el otro a la justificación de poderes.

Palabras clave: administración, naturaleza, ser humano, razón instrumental, racionalidad, deshumanización

ADMINISTRATION, HUMANS AND NATURE: DIALOGUES INCONCLUSIVE

Abstract

The article covers the brief history of management, in order to show the loss of its primitive nature and transformation to current date, for production consumption usage and accumulation in the face of an environmental crisis and consequent effects on the planet. It provokes a reflection on the role to be played by human beings and nature in management thinking, to conclude that teaching a trans-disciplinarian ethos can open the way for integrated management, as it allows not only a constructive debate of disciplines but also, the recognition of the importance of various skills to solve complex problems. This will ensure dialogue over debate; dialogue aims to find a solution whereas debate is the justification of power.

Keywords: Management, Nature, Human Beings, Instrumental Reasoning, Rationality, Dehumanization

Administración, ser humano y naturaleza: diálogos inconclusos

Bernardo Monsalve Lozano, Jonathan Guerrero Gutiérrez

Recibido 10 de mayo de 2013. Aprobado 31 de mayo de 2013. En discusión hasta el 30 de junio de 2013
Revista Soluciones de Postgrado EIA, Número 10. p. 97- 116. Medellín, enero-junio de 2013

1. Introducción

El *siglo XXI* ha puesto en evidencia la necesidad imperiosa que tienen las organizaciones de transformarse. Esta necesidad de transformación no es gratuita; el mundo es cada día más complejo, las variables que explicaban su comportamiento se han multiplicado exponencialmente. La evolución de la ciencia y la tecnología, de la física cuántica y las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), mediada por la globalización, hacen que nuestro mundo sea más complejo a cada instante que pasa.

Lo contradictorio y paradójico de todo esto, es que a pesar de contar con mayores posibilidades para enfrentar los problemas, de las exorbitantes ganancias económicas empresariales y organizacionales hoy, al lado del crecimiento de las desigualdades sociales, asistimos a una doble crisis: la crisis del ser humano y la crisis ecológica.

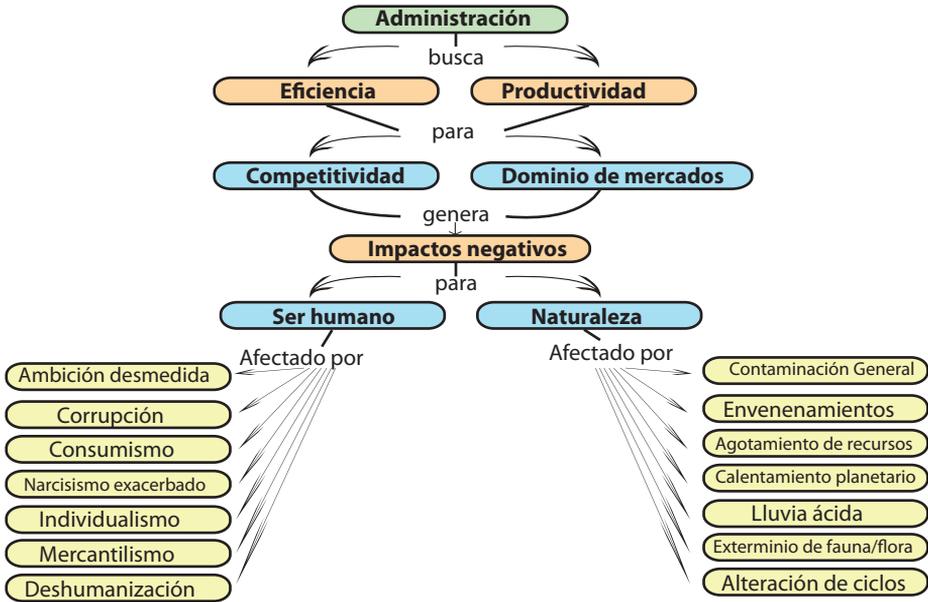
Para Capra las organizaciones necesitan cambios profundos, tanto para adaptarse al nuevo entorno empresarial como para llegar a ser ecológicamente sostenibles. Este doble reto

es real y urgente, por lo que el amplio debate actual sobre el cambio organizativo está plenamente justificado. Sin embargo, a pesar de ese debate y algunos éxitos anecdóticos en la transformación de ciertas organizaciones, el balance general es extremadamente pobre (Capra, 2003).

La acción y omisión de nuestras organizaciones tiene nefastas repercusiones en la naturaleza, e igualmente en el bienestar y la psicología de las personas, debido a la lógica instrumental que guía el accionar de la administración, la cual reduce cualquier problema de la empresa a fórmulas y recetas eficientistas y productivistas, por encontrarlos aún en el paradigma de la eficiencia y la productividad, la cantidad y la acumulación.

El cambio en las organizaciones pasa por una administración renovada, dialógica, incluyente y respetuosa del ser humano y de la naturaleza. Para muchos intelectuales y pensadores (Friedmann, 1956; Etzioni, 1965; Braverman, 1980; Morin, 1983; Perrow, 1991; Kliksberg, 1995; Aktuof, 2004; Mizberg, 2000; Sábato, 2002) los actuales esquemas

Figura 1. Impactos nocivos de la gestión



de gestión son insostenibles de seguir; significarán el desastre mismo de la humanidad. En la **Figura 1** se puede apreciar la desoladora realidad a la que ha llevado la loca carrera por la conquista de la eficiencia y la productividad.

Este artículo pretende mostrar cómo la administración tiene mucha responsabilidad en la actual crisis medio ambiental e igualmente en el desencanto de las personas, debido a que la organización, lugar por excelencia de la interacción humana, se ha convertido en un lugar donde se privilegia el miedo, la alienación y se legitiman los intereses grupales de unos pocos por encima de la gran mayoría

Aubert y Gaulejac, (1993), acuñaron el término “sistema imaginario”

—neologismo que vincula el anglicismo *management* con el término imaginario— para referirse a la administración como un sistema de dominación, el cual privilegia el fervor por la calidad, la búsqueda incesante e insensata de la excelencia, la competencia como criterio primario de regulación social, la sofisticación de los sistemas de medición del desempeño y la exacerbación del narcisismo, entre muchas otras expresiones.

Aubert y Gaulejac afirman que para el sistema imaginario, lo fundamental es el control de la psique. No se persigue la sumisión dócil sino la adhesión voluntaria, no la obediencia útil sino la eficiencia y la rentabilidad. Este sistema exalta las virtudes de un yo

autónomo, poderoso y productivo (Aubert y Gaulejac, 1993).

2. La administración: génesis y auge

Para poder entender la naturaleza de la administración se hace necesario conocer su desarrollo histórico, identificando tanto influencias como desarrollos propios de la misma, además de reconocer las diferentes prácticas culturales, sociales e individuales que han caracterizado la evolución de la humanidad hasta nuestros días.

La administración surge como una praxis necesaria para la supervivencia de los hombres y mujeres primitivos; las condiciones hostiles bajo las cuales transcurre la vida de los primeros pobladores exigen que estos cooperen y se organicen de tal manera que puedan garantizar su permanencia en un medio inhóspito y adverso.

La dinámica social humana se caracteriza por su capacidad de desbordar todos los límites, ya sean estos biológicos o naturales —o de cualquier otra índole—; por esto, a medida que el número de individuos aumentó, las necesidades fisiológicas y de seguridad también lo hicieron. Esto, aunado a lo anterior, exige una mejor y mayor organización del grupo; de lo contrario la supervivencia no estaba garantizada.

A medida que el grupo crece, las exigencias de cohesión y satisfacción de sus necesidades se hacen más complejas. Ahora es fundamental, no solo la subsistencia sino la reproducción de la propia comunidad. A partir de este momento la administración, aunque de forma totalmente intuitiva y rudimentaria, se hizo necesaria en la organización de la vida de los individuos (Huerta, 1995).

Si aceptamos esta realidad, entonces la administración es una praxis inherente al ser humano; esto significa que ha sido parte integral de la vida de los individuos en sociedad, y ha existido desde los inicios de la humanidad como garante para la realización de actividades de la mejor manera posible dentro del grupo social o comunidad.

Un rasgo característico de las primeras comunidades, era que estaban organizadas con base en principios y valores comunitarios. En este tipo de organización social la parte reservada a las labores de gestión permanecieron restringidas por largo tiempo, pues las actividades cotidianas descansaban sobre la tradición y sobre la adhesión a valores compartidos, profundamente interiorizados, a través de periodos de iniciación y de la socialización de todos los instantes. La comunidad no tenía necesidad de una gestión distinta de otras actividades. Además, los cambios tecnológicos eran extremadamente lentos, y en

estas sociedades sin Estado se rechazaba el trabajo, la acumulación y los valores económicos de rentabilidad y productividad (Chanlat, 2004).

Las sociedades primitivas evidenciaban una serie de prácticas que ponen en jaque algunas de las principales ideas y postulados que guían a la sociedad contemporánea. En este sentido, estudios antropológicos y económicos orientados a grupos de cazadores-recolectores contemporáneos, muestran una serie de hechos, que ayudan a exponer de manera objetiva y clara cuáles eran las prácticas, valores y principios que orientaban estas primeras comunidades humanas (Sahlins, 1972; Clastres, 1991; Malinowski, 1954; Mauss, 1979, 2009; Polanyi, 1977, 1989).

Actualmente hay grupos como los bosquimanos que dedican algunas horas del día —y no sobre una base regular—, a asegurar su vida material, cuestionando así la idea de un *homo economicus* universal, con requerimientos ilimitados y confrontados a la escasez y la penuria (Chanlat, 2004). En este tipo de comunidades lo más importante son los vínculos de fraternidad. El trabajo y lo económico se convierten en un medio que refuerza estos vínculos; lo contrario en las actuales sociedades modernas y postmodernas.

La mayor parte de las comunidades pequeñas han preferido controlar deliberadamente sus necesidades con el fin de liberar una gran cantidad de horas y así

disponer de mucho tiempo libre, el cual dividen entre intensas interacciones sociales y numerosas actividades espirituales y simbólicas. Se puede afirmar o decir que en estas comunidades, —que han sido las formas de organización social privilegiadas por la humanidad desde sus orígenes más lejanos en África y la mayor parte de su existencia— el trabajo asalariado y la gestión de actividades económicas estaban prácticamente ausentes, aunque esto no impidió a sus miembros conducir sus vidas de acuerdo con su identidad de seres humanos (Chanlat, 2004).

Las sociedades se transforman cualitativa y cuantitativamente; las comunidades primitivas pasan de ser nómadas a sedentarias; aparece la agricultura, la cual acelera el proceso de sedentarismo de la humanidad; se domestican animales y se desarrolla la metalurgia. Estos hechos y otros más permiten la aparición de las ciudades y, por ende, la administración se hace más necesaria y evidente. Cada nuevo hecho o descubrimiento que aparecía, conducía a algún tipo de desarrollo de la comunidad y un aumento en la complejidad de sus interacciones; esto a su vez implica una mayor preponderancia de la administración como herramienta para alcanzar nuevos propósitos y garantizar mejores y mayores niveles de convivencia.

A la par del aumento de la centralidad e importancia de la administración en el seno de las comunidades, se registraba

el desarrollo de una serie de métodos, herramientas y técnicas —cálculo, métodos de registro y de escritura, entre otros— que hicieron más fácil la labor de los administradores.

Todos estos desarrollos, a decir de Chanlat, eran medios indispensables para facilitar las comunicaciones y las transacciones a grandes distancias, para asegurar los controles imprescindibles para la buena marcha del Estado central.

Los imperios egipcio y romano son asimismo reconocidos por haber puesto en marcha sistemas muy sofisticados. En la historia de la humanidad, el imperio Inca fue sin duda el que llevó más lejos la planificación de las actividades de las poblaciones (Chanlat, 2004).

No parece excesivo afirmar que desde la formación de los clanes, cuando algunos individuos se especializaron en ciertas tareas comunitarias, hasta la creación de los grandes complejos sociales-industriales de la actualidad, las técnicas y estrategias administrativas, como formas de organización de las actividades humanas se hicieron indispensables en los procesos productivos, económicos y sociales (Huerta, 1995).

3. Modernidad y administración

Con la emergencia de la modernidad, una nueva fe —la fe en el progreso²— dio significado y sentido a las nociones, métodos y sistemas que han llegado a dominar el mundo. Así, la profunda reverencia que se profesa a la ciencia y la tecnología está estrechamente ligada a la fe en el progreso.

La cada vez mayor aceptación del imperio de la economía y la creciente confianza en la validez de sus leyes, son sombras que todavía arroja aquella fe ilustrada (Sbert, 2004).

Es necesario aclarar que la ciencia moderna nace entre los *siglos XVI y XVII*, dando origen al mecanicismo como nueva visión del mundo. Este moldea el capitalismo industrial como modo de desarrollo, y a su vez aparecen los fisiócratas y las ideas de Adam Smith sobre la teoría y práctica del mercantilismo, llamadas "Liberalismo Económico". Juntos, liberalismo económico y modo de desarrollo industrial, crearon las bases que favorecieron el inicio de la revolución industrial que marcó el fin

2. El progreso consagra la sustitución de la esperanza, que confía en la bondad de la naturaleza o la divinidad, por la expectativa de un futuro promisorio proyectado y construido por los instrumentos del hombre. Excluye la visión tradicional de las limitaciones del hombre, junto con la creencia en poderes superiores al suyo. La humildad, de santa virtud se convierte en excéntrica herejía. Las condenas de la codicia, primordiales en todas las sabidurías tradicionales y la filosofía, se transforman en excéntrica herejía. Las condenas de la codicia, primordiales en todas las sabidurías tradicionales y la filosofía, se transforman en exhortaciones al entregarse a ella, abiertamente o bajo el disfraz del trabajo. Tal pecado de pecados se percibirá en lo sucesivo como el motor psicológico del progreso (Sbert, 2004. Diccionario del Desarrollo).

del capitalismo mercantilista y propició el nacimiento de la moderna teoría de la administración.

La revolución industrial liberó el poder productivo de las sociedades, es decir, se rompe con todos los obstáculos o límites que la estructura social del momento pone a la producción, y el mundo toma el camino del progreso, manifiesto en el desarrollo de la ciencia, la economía, la tecnología y el liberalismo. La mentalidad que emerge es la de remover todo obstáculo que surja como límite a la producción, ya que es la única forma de garantizar la prosperidad económica y el progreso social.

Con el advenimiento de la revolución industrial, la administración pierde su sentido teleológico original —solidaridad y cooperación— el cual muta en una nueva lógica: la eficiencia económica y la maximización de la utilidad. Esta nueva lógica de la administración ha conllevado a la instrumentalización de la persona humana en las empresas, la deslocalización de su dignidad y su reducción a la condición de medio de producción (Barrera y Sanclemente, 2008).

La administración, como hija de la modernidad, “surge en las postrimerías del *siglo XIX* como una manifestación de la razón instrumental al servicio del capitalismo industrial. Esta circunstancia permitió consolidar los primeros intentos por teorizar formalmente la práctica administrativa, con base en los

aportes de Taylor, Fayol, Mayo y Weber. Sus ideas, que se orientaron a buscar las mejores formas de alcanzar la eficiencia industrial, desatendieron la comprensión ontológica del sujeto humano en la organización” (Idarraga, 2005).

4. El sujeto y la administración

La forma como el ser humano ha sido asumido por la administración lo deja mal parado, es un mero instrumento, desprovisto de toda iniciativa, alienado y atemorizado; obligado a vender su fuerza y/o “talento” como condición de supervivencia; en palabras de Braverman (1980), citado por Idarraga (2005) “el hombre, en medio de unas relaciones laborales antagónicas, pasa a ser un recurso que vende su esfuerzo, que acepta el convenio de trabajo porque las condiciones sociales no le dan otra oportunidad de ganarse el sustento. En este panorama, según Mayz (1974), el hombre es rebajado al estrato de técnica, portador de la razón técnica, por la cual queda convertido en un simple medio, y la máxima kantiana de la dignidad que eleva al hombre como fin en sí mismo (Kant, 1996) se reduce a un simple eufemismo, pues el hombre al servicio del capital resulta transformado en instrumento al arbitrio de otros hombres” (Idarraga, 2005).

Lo cierto es que la administración pierde su sentido prístino —herramienta para la solidaridad y cooperación entre

los seres humanos— por una nueva lógica: la racionalidad económica, que no es otra cosa que un afán desmesurado por maximizar la ganancia vía productividad; rasgo o afán que se le atribuye connatural a la especie humana por los apologistas del capitalismo salvaje. Todo esto evidencia un “maximalismo sin fundamento por cuanto está comprobado que en la mayoría de las sociedades no industrializadas la producción de bienes materiales es secundaria porque existen otros valores compartidos que promueven el bienestar general,

comportamiento bien distante del deseo desenfrenado de acaparar al máximo para sí mismo” (Monroy, 2005).

En la **Tabla 1** se puede observar la concepción de ser humano asumida por los principales planteamientos o teorías administrativas y organizacionales. En cada una de ellas, la idea de ser humano es muy limitada y reduccionista, la cual ha conducido a una permanente deshumanización de las relaciones y cosificación del empleado.

Tabla 1. La concepción de ser humano asumida por la administración

ENFOQUE	CONCEPCIÓN	SUSTENTO	RESULTADO
Administración Científica. Taylor (1911)	Hombre-cosa	<ul style="list-style-type: none"> • El hombre-trabajador actúa por la ley del mínimo esfuerzo. • El trabajador no necesita pensar, solo hacer. • El trabajador no quiere, ni requiere tener de iniciativa. • El hombre-trabajador posee cierta ignorancia connatural que les imposibilita desempeñar eficientemente una labor. • El trabajo en grupo es negativo -los problemas de eficiencia no debían tratarse en masa- (disección del tejido social de las relaciones informales (Idarraga, 2005). • La compensación económica es la única motivación para el hombre-trabajador (hombre economicus). 	El ser humano es meramente un recurso de producción del cual se dispone al antojo como cualquier otro recurso –financiero, físico, entre otros- si no se ajusta a los requerimientos de la empresa (Idarraga, 2005).
Administración General. Fayol (1949)	Hombre-Ente funcional	<ul style="list-style-type: none"> • Los problemas de eficiencia se deben a una incorrecta distribución de los recursos y las operaciones en la organización (empresa). • El trabajador es una pieza y paso específico dentro de la gran máquina de la organización. • El aporte del trabajador a la organización no pasa más allá del cumplimiento estricto de la tarea. • La empresa es un conjunto de funciones ligadas entre sí por dos vínculos: autoridad y comunicación. 	El hombre como ente regularizable mediante un plan detallado de funciones, queda disminuido a un simple estado de recurso productivo intercambiable; de este modo, se le niegan sus capacidades intelectivas y afectivas

ENFOQUE	CONCEPCIÓN	SUSTENTO	RESULTADO
		<ul style="list-style-type: none"> En la empresa solo se dan principios, capacidades, procedimientos, funciones, jerarquías, autoridad, entre otros (despersonalización de las relaciones de trabajo). La naturaleza de las funciones no corresponden a las personas, sino a su correcta descripción de estas (la persona es trivial). 	<p>y se olvida que posee todo un sistema de pertenencias sociales heredadas de su cultura (Idarraga, 2005).</p>
Burocracia Racional. Weber ⁴ (1947)	Hombre-artefacto programable	<ul style="list-style-type: none"> El trabajador debe seguir una serie de rutinas creadas y documentadas. La eficiencia se obtiene por la más precisa observancia normativa y la detallada aplicación funcional, que estará supervisada por un cierto tipo de autoridad legal que se legitima por el poder que otorga la reglamentación racionalmente prescrita. La meta final es la de llegar a un estado de calculabilidad pura, que permita que todos los comportamientos de la organización sean fácilmente predecibles (Kliksberg, 1995, citado por Idarraga). 	<p>El ser humano es inscrito en una estructura de jerarquías y actividades rutinizadas que limitan su iniciativa y creatividad, al punto que se desconoce incluso su potencial cognitivo. Queda así regularizado a la disciplina y obediencia como una especie de artefacto programable que se espera responda conforme a una bitácora establecida (Idarraga, 2005).</p>
Movimiento de las Relaciones Humanas. Mayo (1930)	Hombre-Niño	<ul style="list-style-type: none"> Las relaciones humanas se convierten en un medio de regulación –atenuado- del empleado. Existe en el trabajador un interés subjetivo y hasta egoísta que no le permite compartir siempre el interés común. La organización técnica no es el único factor que interviene en la productividad. Se considera que la dirección es racional, el trabajador irracional, esto permite la manipulación de este de manera subrepticia. 	<p>Se da una mirada menos mecanicista del individuo, se valoran otras dimensiones –lo social y cultural del trabajador- que generaron a la larga una búsqueda más elevada de desempeño –productividad- que ocasionó una serie de medidas manipuladoras en la carrera por la rentabilidad, que transformaron las inquietudes originales de las relaciones humanas en una serie de herramientas administrativas para la sumisión del individuo (Aktouf, 2009. Citado por Idarraga).</p>

4. Lo planteado por Weber, como tal no es materia de análisis, lo que se aborda es la forma cómo sus postulados son llevados a la práctica por la administración.

En contraposición con lo expresado en la **Tabla 1**, según Aktouf (2002), el ser humano está destinado, por su capacidad única de autorreflexividad, a la búsqueda de aquello que lo libere, lo emancipe de todas las formas de coerción que harían de él un ser-objeto; a la búsqueda de aquello que lo regrese a sí mismo, y lo conduzca a la realización de lo que él es por vocación: un ser dotado de conciencia, de juicio propio y de libre albedrío, que aspira a su propia elevación, en lo que lo diferencia respecto del resto de los seres vivos. Por este hecho, el hombre debe ser considerado como un “ser genérico”, creador de lo que constituye su medio, su sociedad y, en consecuencia, de sí mismo (Aktouf, 2004). Con esto se quiere decir que es necesaria la resignificación de la administración, desde el desarrollo humano, para su ingreso en el *siglo XXI*, pero también desde su relación con la naturaleza, con el ambiente.

5. Naturaleza y administración, diálogos inconclusos

Para comprender la falta de diálogos entre estos dos conceptos fundamentales en las sociedades contemporáneas, se construye de los elementos conceptuales que constituyen cada uno de los temas en cuestión y que se integran tras un intento de sentar bases fundamentales para las necesidades latentes de una gestión ambiental diferente y transdisciplinaria.

5.1. Ambiente: problemáticas del desconocimiento

“[...] el problema ambiental se concibe como un problema social que refleja un tipo de organización particular de la sociedad y una relación específica de esta organización con su entorno [...]” (Política Nacional de Educación Ambiental, 2002). Por esto la educación ambiental es la estrategia mundial para la interpretación y transformación de las problemáticas ambientales vigentes.

En el “surgimiento” de las preocupaciones ambientales, en 1968 con el Club de Roma, se reclamaba la consolidación de una estructura mental coherente con la realidad, que permitiera actuar de manera responsable en una sociedad de producción y consumo, asumiendo y respetando los límites naturales.

Estos principios, de difícil asimilación en las acepciones del ser humano contemporáneo, se negaron tal cual en los años siguientes a la exposición del documento de “industria cero”, hasta el año 1987, cuando la comisión Brundtland a través de su propuesta de “desarrollo sostenible”, se convirtió en lo que expresa Daniel Vega Mora (2005) en un discurso que se ha quedado “la mayoría de las veces en diletantes argumentaciones retóricas, que aunque en algunos casos puedan resultar de lo más convincentes y “descrestantes”, en la práctica casi nunca conduce a ningún resultado”.

Aunque desde la Cumbre de Río en 1992 se puso como bandera de las acciones ambientales la búsqueda del desarrollo sostenible, las interpretaciones y avances en torno al tema siguen evolucionando en aras de construir una dimensión que responda a las problemáticas complejas y dinámicas que se consolidan en la constante evolución de las acciones humanas y las imparable transformaciones de los ecosistemas a nivel mundial.

Desafortunadamente, aunque las preocupaciones ambientales o más bien la realidad ambiental requiere de todo el interés de la sociedad en los niveles local e internacional, el tema no ha logrado insertarse como una dimensión integral que permita orientar las actividades humanas en un sentido en donde el ser humano se articule a las dinámicas ambientales, y no viceversa.

Se evidencia que lo ambiental, como concepto, ha evolucionado a través de cuarenta años de debates y diálogos recurrentes a nivel internacional, nacional, regional y local, en donde las interpretaciones han avanzado de lo simple a lo complejo, lo que Julio Carrizosa expresa como “[...] una visión no reduccionista y no simplificante, explícita y consciente [...]” y por tanto acercándonos a “[...] un mundo pleno de variables e interrelaciones, que nuestra visión no es nada diferente a una percepción subjetiva, y que lo que llamamos causa es siempre

el efecto de algo más que a su vez está interrelacionado con otras variables”.

El ambiente complejo conlleva entonces al abordaje de la realidad y de la propuesta de gestión de manera integral, teniendo en cuenta que la acción ambiental debe referirse a todas las fases que componen la vida de un producto en la actividades humanas, reconociendo las posibles afectaciones a los “ecosistemas”.

Es decir, el ambientalismo ha de integrarse a la conciencia para que se constituya en pensamiento para abordar la realidad y analizar situaciones en las que los aspectos técnicos se constituyen en herramientas que permiten el mejoramiento de las condiciones de los ecosistemas y por tanto de la calidad de vida de las personas.

Lo ambiental conserva en la segunda década del *siglo XXI* una condición de subjetividad que se constituye en un concepto que como lo expone Luis Enrique Sánchez “es amplio, multifacético y maleable...”, para lo cual explica que es multifacético porque se puede aproximar al ambiente desde diferentes perspectivas; y maleable, ya que este “puede ser disminuido o ampliado” dependiendo de los intereses, el espacio y el tiempo en que se realicen análisis e interpretaciones en una actividad humana.

El ambiente como concepto, teoría, dimensión, método y ciencia implica diversas interrelaciones, flujos y dinámicas.

Se asumen los pensamientos de Augusto Ángel Maya, quien expuso hace más de una década una filosofía ambiental construida a partir de la interacción entre el ecosistema y la cultura, ambos elementos constituidos por diversos elementos y variables que consolidan la realidad contemporánea.

En esta perspectiva filosófica, el Ecosistema se entiende desde su acepción básica y etimológica, en donde el prefijo ECO que significa casa, hace referencia a al sistema planetario como el hogar que fundamente la vida y todas las dinámicas ecosistémicas. En este sentido se constituye a partir de la hidrósfera (el agua del planeta), la litósfera (el suelo y sus horizontes), la atmósfera (el aire y las capas que protegen la tierra) y la biósfera (toda la vida en sus diferentes expresiones).

Y por su parte la cultura o la noosfera se constituyen en el conjunto de valores, principios, comportamientos y cosmovisiones a través de los cuales se relaciona el ser humano con los ecosistemas —teniendo en cuenta que él mismo hace parte del sistema ecológico en el que se desenvuelve—, interacción que permite la transformación y la apropiación de estos, lo que puede hacerse desde una perspectiva integral con la vida, o de manera utilitarista mercantil.

Esta concepción de lo ambiental permite a su vez dimensionar y comprender que el mundo se compone de flujos y

ciclos que regulan y sustentan la vida en el planeta, condiciones a partir de las cuales se desarrollan los diversos servicios ecosistémicos que permiten la consolidación de los sistemas productivos que sostienen las relaciones humanas a través de la historia.

La asimilación de un concepto como el que expone Maya, permite orientar todas las actividades que el ser humano realiza en su cotidianidad y dentro de las cuales se contemplan todas aquellas que implican realizar gestión. Esta afirmación se lanza, basados en el hecho de que las problemáticas ambientales, entendidas en su complejidad, nacen y se consolidan en la filosofía cultural que interacciona con un ecosistema particular, referenciado espacial y temporalmente. Las interacciones surgidas de las interrelaciones ambientales demandan de acciones que a través de la cosmovisión individual y colectiva se orienten hacia la sostenibilidad de la vida en el planeta, ejerciendo acción desde la conciencia y la sensibilidad ambiental, fundamentadas en la administración ambiental.

5.2. Administración: incapacidades frente a lo ambiental

Asociando la gestión a lo ambiental (gestión ambiental) desde la perspectiva compleja y dinámica, se reconoce que los resultados esperados por más

de 60 años surgidos de las diferentes acciones estipuladas y consensuadas en el ámbito internacional y posteriormente aplicada en los ámbitos nacionales, regionales y locales, no son los que se esperaban teniendo en cuenta el rápido avance conceptual, teórico y tecnológico que se ha dado en todas las disciplinas con que el ser humano se desempeña como individuo en sociedad.

La carencia de resultados y la generación de nuevas problemáticas, además de la magnificación de las existentes en los años 50, devienen de una serie de incapacidades que la gestión como instrumento de la sociedad para el desarrollo ambiental en el planeta —lo que quiere decir tanto del ser humano como de los ecosistemas—, las cuales se visualizan a partir de tres pensamientos fundamentales:

- La carencia de actitudes y aptitudes para la gestión ambiental.
- La ausencia de prácticas transdisciplinarias en la gestión ambiental.
- La falta de participación en la gestión ambiental.

5.2.1 Actitudes y aptitudes que no se orientan a la gestión desde lo ambiental

Teniendo en cuenta la apreciación de Josepa Brú (1997) quien dimensiona la gestión desde lo ambiental como “el proceso de toma de decisiones acerca

de cómo organizar la relación de la sociedad con la naturaleza...”, toma vital importancia frente a dos elementos fundamentales de esta apreciación, por un lado un criterio eminentemente humano como lo son las decisiones, siendo las rutas de acción en la sociedad; este segundo elemento que orienta en la posmodernidad no solo su desarrollo, sino a su vez el destino de todas las esferas que constituyen el ambiente.

El ser humano organizado como sociedad cultural, económica, histórica y natural, que decide sobre su entorno, debe contar con las actitudes y las aptitudes para la gestión ambiental.

La actitud como una característica del individuo constituida y consolidada en su formación como persona, es la que filtra a través de su pensamiento e interpretación de la realidad criterios para la toma de decisiones y la acción sobre su ecosistema inmediato —entendido no solo como sistemas naturales sino también productivos—, por tanto definiendo el quehacer de la gestión ambiental hacia la interacción dinámica con el ambiente, o si la relación con este es solo de explotación y dominio.

Como lo expresa Vega Mora, las problemáticas ambientales devienen en esencia de una crisis filosófica, es decir de un pensamiento miope e incompleto de lo ambiental, por tanto constituyente de una actitud igualmente deforme y que cuando busca la inserción de la lógica

dinámica y compleja del concepto ambiental, concluyen con una estructura mental muy parecida a “quimeras” ideológicas que difícilmente se pueden dilucidar para orientar la gestión ambiental.

En esta línea aparecen también las aptitudes como las capacidades, herramientas y conocimientos que se consolidan en el individuo para actuar sobre la realidad con posibilidad de transformación. Observamos que en la sociedad contemporánea las aptitudes a desarrollar por un sistema educativo solo se centran en lo técnico, tecnológico y profesional, en búsqueda de que la persona se pueda insertar en un sistema económico-productivo para perpetuar un mundo fundamentado en las lógicas del mercado, de la productividad y la competitividad. Aunque ahora se nos diga que la evaluación no habrá de hacerse por contenidos, ni por objetivos, ni por procesos, ni por logros, sino por competencias (Galeano, 2009: 99).

La formación de una actitud positiva frente a lo ambiental y al desarrollo humano integral para el mejoramiento de las aptitudes para el mercado laboral y productivo, solo se constituyen acciones de gestión que no logran los impactos necesarios para la transformación o adaptación a las diversas problemáticas, sino que en algunos casos generan nuevas situaciones que en algunos casos son más críticas que las iniciales.

Como lo expresa Vega Mora, “la ineficacia y la ineficiencia de la gestión ambiental actual radica fundamentalmente en la concepción misma de lo que significa lo ambiental [...]”, lo que refleja claramente que la actitud frente a la realidad es tan limitada como incompleta, y que se perpetúa en la cotidianidad de individuos que frente a la necesidad de transformar su cosmovisión y de identificar sus falencias aptitudinales, han decidido dejar de lado su responsabilidad intra e intergeneracional.

5.2.2 La transdisciplinariedad

La interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad se han planteado como solución para la gestión del desarrollo humano y ambiental. Según Rubén Pesci (2000), ésta es la nueva frontera de integración del conocimiento, en la medida que permita encontrar lo oculto, es decir esas relaciones de los sistemas que definen el comportamiento de ellos pero que se esconden en “los ojos” de las disciplinas cada vez más especializadas.

Cabe destacar ciertos aspectos de otras formas de integración del conocimiento que permiten acercarse mejor a la esencia y el verdadero aporte de la transdisciplina, y en ésta lógica es conveniente hablar primero de la multidisciplina, ya que cronológicamente constituyó los primeros bosquejos de un pensamiento que cuestionara la forma en cómo las disciplinas independientes se alejaban

de las respuestas de problemáticas complejas, desafortunadamente asociándolas en áreas temáticas que como en el caso de las ciencias naturales y sociales terminaron por no dialogar en ámbitos cruciales a la hora de realizar gestión ambiental, o gestión del desarrollo humano en las empresas.

Es tiempo de abrir las puertas a un pensamiento complejo a la interdisciplinariedad. Esta nueva corriente se enmarca en las relaciones que los sistemas que son "objeto" de investigación definían, llamando a la mesa las disciplinas que tienen aportes para el entendimiento de esa realidad estudiada y que permitirían conducir a soluciones de la necesidad sentida.

No obstante, en el caso de la gestión ambiental, aunque la presencia de diferentes ciencias es enriquecedora, las respuestas que se lograban no generan los cambios esperados en la nueva dinámica del pensamiento ambiental, por dos razones que van muy de la mano a la hora de realizar gestión ambiental: la primera, el hecho de vincular los profesionales como representantes de la disciplina en todos los momentos de la gestión realizada, tratando de unificar los conceptos y las teorías, pero sin un medio o herramienta coherente para dicho proceso. La segunda, el sesgo en la percepción de los profesionales no es cuestionado, lo cual se convierte en una limitante para comprender las interrelaciones de un sistema ambiental, si bien los sustentos teóricos lo son.

En vez de hablar de crisis, podríamos hablar de oportunidad para la integración del conocimiento, despertar la actitud y capacidad perceptiva del ser humano para comprender la complejidad y lo "oculto", para afrontar el conocimiento desde la gestión del desarrollo humano integral y ambiental en las empresas; relaciones que se dan dentro de un sistema para comprender la complejidad en que se dan los fenómenos o procesos de la realidad.

No se trata de seguir formando profesionales encerrados en los aspectos de su disciplina, sea la administración o cualquier otra disciplina en particular. Se trata de formar profesionales que independientemente del tipo o saber propio de su profesión, reciben formación de apoyo tanto en la gestión ambiental como en la gestión del desarrollo humano integral; que se vincule a los procesos con premisas e intencionalidad, es decir, con la intención de sentir la realidad, palpar a la naturaleza y al hombre, con humildad y solidaridad, para que ante él se vayan esbozando las interfases, que de manera "super-técnica" y rígida no se pueden desarrollar.

Esta nueva dinámica de integración del conocimiento para realizar gestión ambiental puede generar cambios estructurales en la comprensión del ambiente y la forma de armonizar las relaciones entre este, el ser humano y las organizaciones económicas, culturales y gubernamentales, hacia la consolidación de

acciones que transformen situaciones de gran envergadura como la pobreza, el hambre, la contaminación, la destrucción de ecosistemas estratégicos, la escasez y la abundancia negativa del agua en ciertas zonas del planeta, entre muchas otros escenarios no muy alentadores para la sociedad contemporánea.

El elemento integrador con el primer punto, es que se debe procurar por la vinculación de un profesional con la actitud y la aptitud transdisciplinaria en los procesos de gestión —ya sean estos a nivel territorial, empresarial, cultural, social, institucional—, aspecto que desafortunadamente no ha logrado colarse en las “entrañas” de las diversas organizaciones, en donde las percepciones complejas de lo ambiental siguen siendo limitantes al crecimiento económico y por tanto herejías en la sociedad posmoderna.

Como se puede encontrar en las palabras de Alfonso Avellaneda Cusarí (2007), la gestión de lo ambiental en una aérea integral del conocimiento que con los vacíos en quienes la ejercen no han consolidado la transdisciplinaria como promotora de conocimiento contextual, integral y transformador.

5.2.1. Ausencia de participación: promotora de crisis ambiental

Decidir el cambio en una situación definida que involucre diversos actores debe necesariamente ser incluyente con estos, otorgando voz y voto a la hora de conocer, analizar y proponer

con relación al sistema ambiental en el que se realice un proceso de gestión, pero además a través de la comunicación como medio de expresión de las ideas y del conocimiento sin importar el origen de estos.

Cuando se asume el concepto ambiental desde su complejidad, es innegable la convergencia de diferentes estatutos de la sociedad que dependen de la gestión ambiental de un espacio y tiempo determinado. Esto debido a que cada ambiente, como lo expresa Manuel Soler, se construye desde la perspectiva cultural que lo afronte, dándole un significado particular a su manifestación física y metafísica.

Sin importar el ámbito de la gestión ambiental —municipal, empresarial, barrial— esta se realiza como se mencionó anteriormente sobre un ecosistema y una cultura que lo interpreta y construye a partir del primero; en ambos elementos destacándose la presencia del ser humano, por un lado como parte de la vida constitutiva del planeta y por otro como ser racional que interpreta su entorno, adecuándose, evolucionando y transformándolo.

En este sentido, la gestión ambiental no ha conseguido enaltecer su actuar hacia el enriquecimiento de ésta y el fortalecimiento del talento humano, reconociendo un mundo dinámico e interdependiente, que se modifica y se construye con las decisiones de las

personas, y como tal conscientes de sus acciones en un contexto que trasciende su espacio personal.

Nuevamente resalta la carencia de la actitud para valorar la diversidad y por tanto la participación que hace referencia a todos los que hacen parte del sistema en que se trabaja, asumiendo el aporte de las personas a través de sus perspectivas y el conocimiento directo de subsistemas que complementan la mirada desde “el balcón” que tienen quienes toman las decisiones en los proyectos.

En este sentido, lo importante es reconocer que la gestión ambiental “no consiste, por tanto, en saber «conservar», sino en aprender a «transformar bien»” (Maya, 1995), requiriendo de una acción colectiva que no se ha desarrollado como la crisis ambiental lo demanda, y por otro lado con una perspectiva igualmente necesaria, y que de no darse en el mediano plazo, no garantizará los cambios necesarios. En el hecho de reconocer en cada uno de los participantes de un proceso de gestión desde lo ambiental, se debe consolidar no solo actores sino a su vez autores del cambio, transformado la consulta pública en interacciones sociedad-ecosistemas a todos los niveles.

6. Conclusiones

El ser humano siempre ha necesitado de la administración, primero para garantizar su supervivencia, luego, para garantizar la cohesión del grupo

a medida que este crecía en términos cuantitativos y cualitativos. Es decir, la naturaleza de la administración es consustancial al devenir histórico de la humanidad.

Con el advenimiento de la modernidad, la naturaleza teleológica de la administración muta en racionalidad instrumental, es decir, en una lógica de rentabilidad y ganancia para una élite, que requiere subyugar al trabajador y a la naturaleza para obtener de estos una mayor tasa de rentabilidad, olvidando el desarrollo de los individuos.

El crecimiento económico, aunque necesario, resulta insuficiente, pues es apenas uno de los tantos aspectos que ha de ser tenido en cuenta si se quiere valorar el desarrollo humano integral. En otras palabras, “crecimiento y desarrollo son conceptos relacionados pero distintos”. O en términos de Delors “el objetivo del simple crecimiento económico resulta insuficiente para garantizar el desarrollo humano” (1996: p. 85).

De mantenerse esta lógica de la rentabilidad, estaremos abocados a la destrucción del planeta y a la total alienación del individuo, por lo que se requiere de una administración integral, dialógica, respetuosa de la naturaleza y del ser humano, que lo reintegre como fin y no lo considere un recurso más para la producción, el consumo y la acumulación. La naturaleza no es el enemigo, es la fuente

para la satisfacción, tanto de nuestras necesidades fisiológicas, como también de las necesidades emocionales, trascendentes y espirituales.

El enfoque integral de la administración se encuentra en el pensamiento ambiental, entendido desde un enfoque dinámico y complejo, de interdependencias y de proyectos comunes, permitiendo al ser humano contextualizar su actuar en el planeta.

La luz de la administración, radica en la consolidación de una actitud ambiental, para orientar en el individuo la toma de decisiones, y por consiguiente, fortalecer su capacidad intelectual para el desarrollo de las aptitudes necesarias, que le permitan la transformación sostenible del ecosistema.

La transdisciplinarietà abre el camino a la administración integral, en la medida que permite el debate constructivo de las disciplinas y, a su vez, del reconocimiento de la importancia de los diversos conocimientos para la solución de problemas complejos.

Esto garantizará el diálogo en lugar del debate, el uno orientado a la solución y el otro a la justificación de poderes.

Referencias

- Aktouf, O (2004). La estrategia del avestruz. Post globalización, management y racionalidad económica. Universidad del Valle. Cali.
- Aktouf, O. (2009). La administración: Entre la tradición y la renovación. Cali: Universidad del Valle—Artes Gráficas de Cali.
- Ángel Maya, A. (1995) Desarrollo sustentable: Aproximaciones conceptuales.
- Aquino, R. J. C. La naturaleza y sus formas de apropiación en contradicción.
- Avellaneda Cusarí, A. (2007). Gestión Ambiental y Planificación del Desarrollo: el sujeto ambiental y los conflictos ecológicos distributivos. 2ª. Ed. Bogotá: Ecoe Ediciones. pp. 55-56.
- Aubert, N. y Gaulejac, V. El coste de la excelencia. Barcelona, Paidós, 1993.
- Barrera Duque E, Sanclemente Téllez JC (2008). Una perspectiva genealógica y crítica para repensar la administración. Revista Universidad EAFIT; pp 44: 11-35.
- Brú, J. (1997). Medio ambiente: poder y espectáculo. Barcelona: ICARIA Editorial, S.A. pp.19.
- Capra, Fritjof (2003). Las conexiones ocultas. Implicaciones sociales, medioambientales, económicas y biológicas de una nueva visión del mundo. Anagrama, Nueva York.
- Chanlat, Alain (2004). Gestiones y humanismos: una arqueología de la gestión, en Iztapalapa, año 24, número 55, julio-diciembre, pp.35-52.
- Clastres, P. (1978). La sociedad contra el estado. Barcelona: Monte Ávila Editores.
- Clastres, P. (1981). Investigaciones en antropología política. Barcelona: Gedisa.
- Delors, J. et al. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana.

- Galeano, R. (2009). Innovar en el currículo Universitario. Una propuesta de observación de objetos curriculares a partir de estudios de caso. Grupo CHHES. Universidad de Antioquia. Medellín. Colombia.
- Huerta Moreno Guadalupe (1995). Desarrollo productivo y pensamiento administrativo. *Revista Gestión y estrategia*; pp: 64-73.
- Malinowski, B. (1954). Magic, science and religion. Garden City, NY: Doubleday/Anchor.
- Marín Idarraga, Diego Armando (2006). El sujeto humano en la Administración: una mirada crítica. *Cuad. Adm.* [online]. Vol.19, n.32, pp. 135-156. ISSN 0120-3592.
- Marx, K. (2005). El Capital, tomo I, vol. 1. México, Siglo xxi Editores.
- Mauss, M. (2009). Ensayo sobre el don (Vol. 3063). Katz Editores.
- Mauss, M. (1979). Técnicas y movimientos corporales. *Sociología y antropología*, 309-336.
- Monroy Varela, S.E. (2005). Enfoque y conceptos de una administración renovada. El aporte de Aktouf. *Innovar* 15(26), 134-137.
- Pesci, R. (2000). Del Titanic al Velero. La vida como proyecto. Argentina. FLACAM y Fundación CEPA.
- Polanyi, K. (1989). La gran transformación: los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo. Fondo de Cultura Económica USA.
- Polanyi, K. (1977). La falacia economicista. Comentario (Fernand Braudel Center), 9-18.
- República de Colombia, Ministerio de Educación Nacional. (2002). Política Nacional de Educación Ambiental.
- Sábato, Ernesto (200). Antes del fin. Barcelona: Booket.
- Sber José M. (1996). "Progreso" en Sachs, Wolfgang (editor), Diccionario del Desarrollo: Una guía del conocimiento como poder, PRATEC, Perú, pp. 299-318.
- Soler, M. (1997). Manual de gestión del medio ambiente. 1ª. ed. Barcelona: Editorial Ariel, S.A., .p.138-139
- Sahlins, M. D., & Payarols, F. (1972). Las sociedades tribales. Barcelona: Labor.
- Vargas, G. (2005). Naturaleza y medio ambiente: una visión geográfica. *Revista Geográfica Venezolana*, 46(2), 289-304.
- Vega Mora, D. (2005). Hacia la Sostenibilidad Ambiental del Desarrollo. Ecoe Ediciones.