

INTRODUCCIÓN A UNA ÉTICA EMPRESARIAL
DESDE EL VITALISMO NIETZSCHEANO

David Rincón⁴

⁴ Administrador de empresas. Estudiante de la Maestría en Filosofía de la Universidad de Caldas. Correo electrónico: crdrinconor@unal.edu.co

Resumen.

En este documento se intenta hacer una introducción a una ética empresarial pensada desde la filosofía vitalista de Nietzsche, donde juegan un papel fundamental tres conceptos clave: Suprahombre, Voluntad de Poder y Eterno Retorno. Para ello, primero se hace una breve introducción a la ética empresarial. Luego se plantean las objeciones de Nietzsche a la Ética kantiana y al Utilitarismo. Tercero, se explica el vitalismo nietzscheano y explicita qué es el Suprahombre, la Voluntad de Poder y el Eterno Retorno. Por último, se plantea una estructura organizacional desde un radicalismo aristocrático.

Palabras claves.

Nietzsche, Ética empresarial, Ética de los negocios, Vitalismo, Eterno Retorno, Superhombre, Suprahombre, Radicalismo Aristocrático.

Abstract.

This paper tries to be an introduction to business ethics from the vitalism philosophy of Nietzsche, where three keywords plays a fundamental rol: Overman, Will of Power and Eternal Recurrence. To that, first it makes a brief introduction to business ethics. After, it presents the Nietzsche's objections to Kantian ethics and Utilitarianism. Third, it explains the nietzschean vitalism and makes explicit what Overman, Will of Power and Eternal Recurrence are. At last, it proposes an organizational structure from Aristocratic Radicalism.

Keywords.

Nietzsche, Business ethics, Vitalism, Eternal Recurrence, Overman, Aristocratic Radicalism.

Introducción.

La ética empresarial –concepto que nace apenas en los años 70- es una rama de la filosofía que se ocupa de los valores, principios y juicios morales en las empresas y en relación con lo que le rodea (Nicolaidis, 2014). Esta disciplina, sin embargo, carece de importancia para algunos autores. Milton Friedman (1970) plantea que la única obligación ética del empresariado es generar utilidades bajo el marco legal, lo cual es totalmente falso. Los problemas que se han generado en los últimos años son suficientes para darse cuenta que se necesita pensar en la acción moral de los dirigentes de empresa. Incluso algunos hombres de negocio han entendido que el empresariado “debe verse a sí mismo dentro del contexto de la evolución general y contribuir... con sus experiencias a las discusiones en política, política económica y áreas legislativas” (Maucher en Meerhaeghe, 2006, Pág. 138).

Estudiar la ética empresarial desde el vitalismo nietzscheano implica partir de la defensa de la vida; implica aceptar la vida tal cual es para estudiarla sin prejuicios ni autoengaños, sino entendiendo que el cuerpo, los instintos, el caos, la fuerza, lo irracional, la violencia y la lucha hacen parte de ella (Safranski, 2002). Este texto es una breve introducción a una ética empresarial desde un vitalismo nietzscheano y se divide en dos partes. Inicialmente, se muestra, en términos generales, cuáles son las principales críticas de Nietzsche a las corrientes predominantes de la ética en las empresas, se explican los principales postulados del vitalismo nietzscheano y sus ideas sobre ética y, finalmente, se explica cómo se podría pensar la estructura de una empresa desde el Radicalismo aristocrático –término que usó George Brandes para definir la ideología política de Nietzsche-. Para la primera parte se usará como texto principal *El crepúsculo de los ídolos* (2002), el cual, según el mismo Nietzsche, es la obra más madura que recoge todo su pensamiento. Para la segunda parte, se usarán, como textos fuente, los escritos de Nietzsche *El Estado griego* (2010a) y *Así hablaba Zaratustra* (2010b), y la obra de George Brandes *Nietzsche. Un ensayo sobre el radicalismo aristocrático* (2004).

Principios del vitalismo nietzscheano y su aplicación a una ética empresarial.

Kant y el utilitarismo

Según Meerhaeghe (2006), dos teorías han dominado la ética y, por tanto, la ética empresarial: el utilitarismo y la filosofía kantiana. En términos generales, la ética kantiana tiene su fundamento en el Imperativo categórico. La formulación “obra de tal modo que si la máxima de tu acción hubiera de convertirse por tu voluntad en ley de la naturaleza” (Kant, 2000, pág. 66) es clave en su filosofía moral. Kant suponía que todos somos capaces de distinguir lo bueno de lo malo y en una proporción similar; es decir, ante un mismo evento, todos podemos determinar racionalmente qué es bueno y qué es malo, pues la acción moral racional está ligada objetivamente a todos los seres

racionales. A esto, Kant agrega que una acción, para que sea moral, debe ser provocada por motivos morales: las acciones morales no pueden vincularse a motivos de interés egoísta (Carvajal, 2009).

Esto, de entrada, choca con el principio deontológico de la empresa, que es el lucro. Si una acción moral no puede vincularse con un motivo de interés egoísta, entonces ninguna acción empresarial puede ser considerada buena. De hecho, Norman Bowie en *Business ethics. A Kantian perspective*, en un trabajo que intenta acercar la ética kantiana y la ética empresarial, acepta que un verdadero kantiano reformaría su negocio, no para hacerlo más rentable, sino para hacerlo moralmente correcto (Bowie, 1999).

El utilitarismo, aunque ha desembocado en múltiples vertientes, tiene su fundamento en la idea de que lo moralmente bueno es lo que procura dar la mayor felicidad y menor sufrimiento al hombre como sea posible (Brandes, 2004). Según algunos utilitaristas (Reé, 2003; Spencer, 2007),

Al principio las acciones inegoístas eran elogiadas y consideradas buenas por aquellos a quienes esas acciones se les hacían, esto es, por aquellos para quienes dichas acciones eran útiles; posteriormente se olvidó de este origen del elogio, y, posteriormente como de buena costumbre siempre habían sido elogiadas como buenas, las acciones inegoístas pasaron también a ser consideradas buenas, como si fuesen algo bueno en sí mismo (Nietzsche, 2007, pág. 53).

En este sentido, es posible afirmar que el utilitarismo se fundamenta también en las acciones inegoístas, pues lo que se procura es darle la mayor felicidad a la mayor cantidad de personas, aún si esto afecta mi propia felicidad. Nótese que este principio utilitarista del desinterés, igual que el de la ética kantiana, choca con el principio deontológico de la empresa, como se explicó antes.

Contra esto, Nietzsche (2007) en *La genealogía de la moral* desmiente que el origen de lo bueno esté ligado con lo útil, sino que tiene su origen en la inversión de los valores que impuso la tradición judeo-cristiana⁵. Para Nietzsche, en cambio, todas las acciones del hombre son necesariamente egoístas, por lo que una ética cuyo fundamento sea el inegoísmo implica una ética que niega la naturaleza del hombre y, por tanto, es inconsistente. Este planteamiento es más sólido al hacer ética empresarial. Nietzsche reconoce que el egoísmo, así como el interés egoísta de las empresas de obtener lucro, es propio de la naturaleza del hombre y, en vez de ir en contra de la vida negando sus instintos egoístas, hay que reafirmarlos (Nietzsche, 2002).

Vitalismo en Nietzsche.

A diferencia de Kant y los utilitaristas, Mill por ejemplo, no se puede decir que Nietzsche fue un filósofo moral. Si la moral determina lo que es bueno y lo que es malo,

⁵ Para ver mejor esto (Rincón, 2013).

entonces él fue un inmoralista. Para él, los conceptos de bien y mal son imposiciones de la cultura que varían dependiendo del momento histórico y social en el que se encuentre el individuo (Nietzsche, 2007). No existen hechos morales sino interpretaciones morales; es decir, nada es en sí mismo bueno ni malo, sino que el hombre tiende a darle esos calificativos a las acciones por su costumbre moral.

Hay tres conceptos claves para entender el vitalismo nietzscheano: Suprahombre⁶, Voluntad de Poder y Eterno Retorno. El Eterno Retorno se resume en la parábola del diablo, que dice:

¿Qué ocurriría si día y noche te persiguiese un demonio en la más solitaria de las soledades diciéndote: “esta vida, tal como al presente la vives, tal como la has vivido, tendrás que vivirla otra vez y otras innumerables veces, y en ella nada habrá de nuevo; al contrario, cada dolor y cada alegría, cada pensamiento y cada suspiro, lo infinitamente grande y lo infinitamente pequeños de su vida se reproducirán para ti, por el mismo orden y en la misma sucesión; también aquella araña y aquel rayo de luna, también este instante, también yo. El eterno reloj de arena de la existencia será vuelto de nuevo y con él tú, polvo del polvo”? ¿No te arrojarías al suelo rechinando los dientes y maldiciendo al demonio que así te hablaba? ¿O habrás vivido el prodigioso instante en que podrías contestarle: “¡eres un dios! ¡Jamás oí lenguaje más divino!”? Si este pensamiento arraigase en ti, tal como eres, tal vez te transformaría, pero acaso te aniquilaría: la pregunta, “¿quieres que esto se repita una e innumerables veces?” ¡Pesaría con formidable peso tus actos, en todo y por todo! ¡Cuánto necesitarías amar entonces la vida y amarte a ti mismo para no desear otra cosa que esta suprema y eterna confirmación! (Nietzsche, 1974, pág. 154)

Con el Eterno Retorno, Nietzsche propone que cada quién actúe de la mejor manera para sí mismo, no de acuerdo a preceptos morales, sino de la manera que el individuo considere mejor y que le gustaría que se repitiese innumerables veces en un eterno retorno. Para esto, la persona debería pensar sobre las consecuencias de un acto, sus motivos y, principalmente, qué es lo que quiere. Este querer es el pilar fundamental de la Voluntad de Poder: es la voluntad de poder y querer vivir. Para hacer uso de su Voluntad de Poder es necesario que el individuo se pregunte: ¿qué soy? (Heidegger, 2000) ¿Qué quiero? ¿Qué quiero ser? Estas tres preguntas se explicitan en la transformación del espíritu en Nietzsche. Para él, el espíritu pasa por dos estados antes de llegar al Suprahombre: cuando el espíritu se transforma en camello, el individuo tiene tras de sí todas esas cargas culturales, morales y normativas (Nietzsche, 2010b). Actúa moralmente porque así debe actuar, no porque así quiera actuar. Está condicionado por una costumbre moral donde considera que lo bueno es bueno

⁶ Übermensch se ha traducido al español, por lo regular, como Superhombre, más que como Suprahombre. Sin embargo, esta traducción es errónea porque el Übermensch no es un *gran hombre*, como se puede entender al decir Superhombre, sino un ser que está más allá, que supera al hombre. Es un Suprahombre (Über = Más allá. Mensch = Hombre).

porque así lo dicta su cultura (Nietzsche, 2002). Si el individuo se libera de esas cargas culturales y deja de hacer lo que debe hacer y empieza a hacer lo que quiere, alcanza la segunda transformación del espíritu. Se transforma en león porque se pregunta ¿qué soy? ¿Qué quiero? Y reconoce que es parte de un sistema cultural que lo condiciona, limitando su acción al “deber”. El espíritu león empieza a actuar por el “querer” y abandona el “deber”. Sin embargo, para transformarse en Suprahombre, el individuo debe acometer en el acto creador y crear sus propios valores (Nietzsche, 2010b) al responder a la pregunta ¿qué quiero ser? El Suprahombre es libre de ataduras culturales, hace lo que él quiere a través de la Voluntad de Poder y actúa pensando en lo mejor para su vida, sin arrepentirse, como si estuviera en un Eterno Retorno. Para él, no hay nada bueno ni nada malo, lo mejor y lo correcto dependen del contexto.

La principal objeción a este planteamiento es que si no hay nada que diga qué es bueno y qué es malo, entonces todo está permitido y no hay ningún criterio para juzgar a nadie: cada quién haría lo que quiera sin remordimiento alguno. Sin embargo, para esto Nietzsche explica que hay una confusión de la causa y la consecuencia en este sentido: una moral deontológica⁷ dice “haz esto y aquello, así serás feliz”, pero en una negación de la moral “un hombre bien plantado, alguien ‘feliz’, tiene que hacer ciertas acciones y retrocede temeroso ante otras acciones” (Nietzsche, 2002, pág. 76). La moral no determina que alguien sea feliz o esté bien, sino al contrario: la persona que está ‘feliz’ y fisiológicamente bien va a actuar correctamente. “Está suficientemente documentado que las personas cuando se sienten felices –por ejemplo- suelen ser cooperativas y altruistas” (Cosacov, 2014, pág. 19).

Estructura organizacional vitalista.

En una discusión sobre las implicaciones de los trabajos de Nietzsche para las organizaciones y la administración, Idárraga (2015) parte de entender el Suprahombre como el estado más valioso del ser humano y, en ese sentido, se le asigna al director de empresa el deber de construir condiciones que favorezcan las transformaciones del espíritu. Coloca a tal director en tres situaciones organizativas; una en la que en la empresa predominan los camellos, en otra los leones y en otra los niños o suprahombres. Para cada escenario deriva los conflictos a los que el dirigente se enfrenta y muestra cómo proveer estructuras adecuadas a cada caso para el objetivo de favorecer a quienes tengan la voluntad de poder para avanzar en las transformaciones (en los primeros dos casos) o para que los que alcancen la transformación en niño desplieguen todo su potencial.

En una extensión de esta propuesta, la situación organizativa en la que predominan los niños encuentra objeciones. Esta concepción, en caso de que pudiera llevarse a la realidad, acarrearía serios problemas administrativos: no habría quién se dedicara a recibir órdenes y a realizar los trabajos más operativos. Llevemos esto a un contexto más cotidiano: una empresa dedicada a la producción de café no podría encontrar quién se

⁷ Como la kantiana o cristiana.

dedicara a su cultivo si todos en la organización alcanzaran el estado de Suprahombre. Esta situación ideal de organizaciones conformadas por un solo tipo de espíritu (el Suprahombre), no tiene en cuenta la diversidad y heterogeneidad de las personas.

Con la intención ya descrita, Idárraga (2015) argumenta que dependiendo del tipo de espíritu predominante se favorecen ciertos rasgos estructurales o tipos de estructuras. Así, cuando el camello predomina, hablamos de una estructura que tiende a la burocracia; si predomina el león, entonces se tiende a una estructura democrática y si, en cambio, predomina el Suprahombre se tiende a la Anarquía Organizada.

Este último es, según Idárraga, el ideal moral de Nietzsche. El problema es que Nietzsche nunca propuso un ideal moral, es decir, un ideal de cómo deberían ser todas las personas. Él era consciente de que no todos pueden ni quieren transformarse en Suprahombre y, más aún, entendía que realmente muy pocas personas podían, al menos, acercarse a ese estado.

En un prólogo a un libro que nunca escribió, Nietzsche (2010) concibe a la dignidad del trabajo como uno de los recursos de consolación más grandes creados en la modernidad -que usamos aún hoy en día- y lo asocia directamente con la esclavitud.

Los modernos tenemos dos prejuicios que son como recursos de consolación en un mundo que ha nacido esclavo y, que por lo mismo, oye la palabra esclavo con angustia: me refiero a esas dos frases: la dignidad del hombre y la dignidad del trabajo (Nietzsche, 2010, pág. 37).

Lo que las personas encuentran de digno en el trabajo es, para Nietzsche, simplemente una ilusión moderna. En la antigüedad, por ejemplo en los griegos, el trabajo era lo más vergonzoso y denigrante que solo los esclavos realizaban. Concebían que la administración –así lo planteaba Platón-, o en todo caso la política, solo debía corresponderle a los hombres libres que tuvieran tiempo disponible para atender los asuntos públicos; no por obligación, sino por placer (Nietzsche, 2000).

Esta aristocracia, disfrazada de democracia, constituía la estructura administrativa y política del Estado griego. Platón habló de las bondades de este sistema en su obra cúlmine “La República”: los mejores (ἄριστος) son los que deben tener el poder (κράτος). Entendía que las personas libres y educadas eran las mejores, es decir, hombres, no-esclavos y con tiempo libre para ocuparse de sus asuntos privados y de los asuntos públicos (Platón, 2008). A las mujeres, niños y esclavos, cada uno por sus motivos, se les prohibía interferir en asuntos políticos.

Uno de los pocos puntos de convergencia –aún con sus conflictos- entre la filosofía de Nietzsche y la de Platón es precisamente la idea de que el mejor sistema político-administrativo es la aristocracia. Empero, la gran diferencia entre ellos es que, mientras que para Platón el ἄριστος es el hombre adulto, libre y educado, para Nietzsche es el Suprahombre. El mejor sistema político-administrativo para Nietzsche es la aristocracia, donde el que está en la cima de la pirámide es el Suprahombre.

Este sistema, sin embargo, trae implicaciones más severas: no en vano cuando Brandes formuló la expresión radicalismo aristocrático, Nietzsche le respondió en

aprobación: “La expresión radicalismo aristocrático que usted me dirige me agrada. Permítame decirle que es lo más fuerte que de mí se ha dicho” (Nietzsche en Brandes, 2004). Una de estas implicaciones es la necesidad de la esclavitud en una administración aristocrática; no una esclavitud como la entendían los antiguos, sino una esclavitud como la entendía Nietzsche: más industrial, más contemporánea; esclavitud como trabajo. El esclavo contemporáneo es el trabajador. Es por esto que el Suprahombre no es un trabajador, sino un creador; pero para que él se pueda dedicar a crear, es necesario que haya muchos que mantengan las condiciones necesarias para la creación.

La miseria del hombre que vive en condiciones difíciles debe ser aumentada para que un pequeño número de hombres olímpicos pueda acometer la creación de un mundo artístico (Nietzsche, 2010, pág. 40).

En términos más empresariales: toda la carga operativa debe recaer sobre los empleados para que el administrador pueda acometer la creación administrativa. Es por esto que los camellos (hablando en un lenguaje nietzscheano) son tan necesarios como los Suprahombre en una correcta administración.

Pero, ¿qué pasa con los espíritus león? Idárraga (2015) dice que sus intereses y puntos de vista deben ser considerados en el proceso de toma de decisiones. Sin embargo, el león representa un obstáculo y, a partir de este, se reconoce la verdadera fortaleza de la empresa. Es un obstáculo que puede entorpecer el curso de la actividad empresarial o que, antes bien, puede fortalecerla.

Nietzsche (2010b), en la voz de Zaratustra, explica el proceso de transformación del espíritu de camello a león:

Pero en el desierto más solitario se realiza la segunda metamorfosis: aquí el espíritu se torna león, quiere conquistar la libertad y ser dueño en su propio desierto (...); quiere luchar por la victoria con el gran dragón (...). El gran dragón se llama ‘Tú debes’, pero el espíritu del león dice ‘yo quiero’ (...). El león no puede crear aún valores nuevos, pero el poder del león puede crear una libertad para la creación nueva. Para crearse la libertad, para oponer una divina negativa al mismo deber, para eso (...) hace falta el león (Nietzsche, 2010, Pág. 28).

La rebeldía y la oposición negativa al deber son propias del espíritu león. Esta actitud perjudica el curso normal de la empresa. La rebeldía no conviene en el trabajo gregario y la oveja negra debe ser alejada del rebaño. Sin embargo, el león tiene el potencial para crear una libertad para la creación nueva, para convertirse en Suprahombre. La diferencia entre las empresas con una administración aristocrática y una burocrática o democrática es que la primera intentará aprovechar el potencial del león en beneficio de la compañía, mientras que los segundos guiarán sus esfuerzos en controlarlo y mantenerlo dentro del movimiento gregario. “El veneno que mata al débil es un reconstituyente para el fuerte, y este no le llama veneno” (Nietzsche, 1974, Pág. 30).

Considerando que para Nietzsche existen tres clases de espíritus o personas (camello, león y Suprahombre), es necesario entender que las tres son necesarios en la estructura de la organización. En concreto, una aristocracia sería la mejor forma de administración, donde el Suprahombre, el gerente, es quien está en la cima del organigrama. Es él quien toma las decisiones, innova, resuelve problemas, supera las amenazas y dirige la organización. Los operarios, en la base del organigrama, son los que reciben y obedecen órdenes, y se sienten cómodos en esa situación. No buscan liberarse de las ataduras impuestas por la empresa y actúan porque deben, no porque quieren.

Referencias.

- BOWIE, N. (1999). *Business ethics. A Kantian Perspective*. New Jersey, United States: Wiley-Blackwell.
- BRANDES, G. (2004). *Nietzsche. Un ensayo sobre el radicalismo aristocrático*. México D. F.: Ed. Sexto Piso.
- CARVAJAL, G. (2009). *La racionalidad práctica kantiana y su contribución a la ética empresarial*. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- COSACOV, E. (2014). *Introducción a la psicología*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- FRIEDMAN, M. (1970). *The social responsibility of business is to increase its profits*. New York Times Magazine, 13 Sept.
- HEIDEGGER, M. (2000). *La metafísica de Nietzsche*. Barcelona, España: Ediciones Destino.
- IDÁRRAGA, M. (2015). *La contribución de Nietzsche a la construcción de una ética en las organizaciones*. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- KANT, I. (2000). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. México D. F.: Porrúa.
- MEERHAEGHE, M. (2006). *Nietzsche and Business Ethics*. United States: Springer.
- NICOLAIDES, A. (2014). *Analyzing nietzschean virtue in Business Ethics*. Journal Social Science 41(2). Pp. 187-200.
- NIEMEYER, C. (2012). *Diccionario Nietzsche: Conceptos, obras, influencias y lugares*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- NIETZSCHE, F. (1974). *La gaya ciencia*. Bogotá, Colombia: Editorial Bedout S. A.
- NIETZSCHE, F. (2000). *Escritos sobre retórica*. Madrid, España: Editorial Trotta.
- NIETZSCHE, F. (2002). *El crepúsculo de los ídolos*. Madrid, España: Editorial EDAF.
- NIETZSCHE, F. (2007). *La genealogía de la moral*. Madrid, España: Editorial EDAF.
- NIETZSCHE, F. (2010a). *El estado griego*. En: Cinco prólogos para cinco libros no escritos. Madrid, España: Arena Libros S. L.
- NIETZSCHE, F. (2010b). *Así hablaba Zaratustra*. Bogotá, Colombia: Libros Hidalgo.
- PLATÓN. (2008). *La República*. Madrid, España: Alianza editorial.

- REÉ, P. (2003). *The Origin of the Moral Sensations*. Chicago, United States: University of Illinois.
- RINCÓN, C. (2013). *Moral del noble y moral del esclavo: repensando los valores en la organización*. Revista Ensayos. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- SAFRANSKI, R. (2002). *Nietzsche. Biografía de su pensamiento*. Barcelona, España: Tusquets Editores.
- SINGER, P. (1991). *Ética práctica*. Barcelona, España: Ariel.
- SPENCER, H. (2007). *Education: Intellectual, Moral and Physical*. California, University of California.