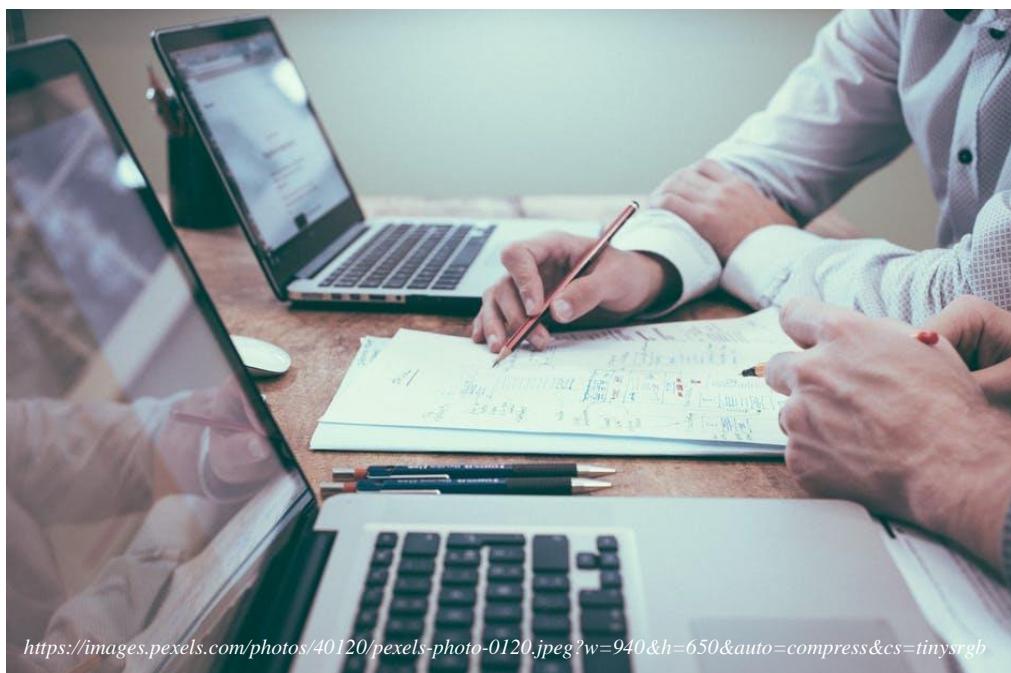


Ética, cultura humanista y organizaciones



<https://images.pexels.com/photos/40120/pexels-photo-40120.jpeg?w=940&h=650&auto=compress&cs=tinysrgb>

Luis Alberto Carmona Sánchez. Sociólogo. Magíster en Filosofía. Profesor de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales y de la Universidad de Manizales.
Correo electrónico: luacarmonasa@unal.edu.co

Cómo citar este artículo

Carmona Sánchez, L. A (2016). Ética, cultura humanista y organizaciones. NOVUM, (6), p.p 73-82.

Resumen

Este artículo propone una vía para humanizar al hombre a partir del papel mediador de la ética en la relación entre la sociedad de cultura humanista y las organizaciones. Para esto, se exponen los rasgos más relevantes de la perspectiva humanista sobre las organizaciones, de la concepción de la sociedad de cultura humanista y el papel mediador de la ética entre ambas. El artículo sugiere una comprensión crítica y optimista sobre el extrañamiento del ser humano a raíz de la instauración del hombre-organización y de la sociedad-organización, característico del tiempo presente.

Palabras claves: ética, organización, cultura humanista, alienación.

Abstract

This article suggests a way to humanize the man from the mediatory paper of the ethics in the relationship between the society of humanistic culture and the organizations. For this, the most relevant features of the humanistic perspective are exposed about the organizations, of the conception of the society of humanistic culture and the mediatory paper of the ethics between both of them. The article suggests a critical and optimistic understanding on the estrangement of the human being as a result of the establishment of the man-organization and of the society-organization, characteristic of the present time.

Keywords: ethics, organization, humanistic culture, alienation.

1. Perspectivas conceptuales en torno a las organizaciones

Para la presentación de las perspectivas en torno a las organizaciones seguiré las exposiciones realizadas por Charles Perrow en su obra *Sociología de las organizaciones* (1991), y de Bernard Phillips en *Sociología, del concepto a la práctica* (1988).

Una noción elemental en torno a las organizaciones es la que aporta Phillips, para quien una organización es “un grupo constituido deliberadamente en la búsqueda de objetivos específicos” (Phillips, 1988, 369). Grupos de los cuales se pueden identificar tres tipos: utilitaristas, voluntarios y coercitivos. Las organizaciones del primer tipo satisfacen beneficios personales, las del segundo “comparten los objetivos de la organización”, y las del tercer tipo presenta un carácter obligante para pertenecer a esta: “se conserva su membresía mediante la fuerza”.

Perrow, por su parte, y de acuerdo con Chester Barnard, reconoce que las organizaciones son, “por su propia naturaleza, sistemas cooperativos y no pueden dejar de serlo” (Perrow, 1991, 78), idea que sigue la noción de Philips y pone en evidencia el proceso de la organización, la que se forma por la cabeza visible de la dirección para la toma de decisiones que esta exige; el adoctrinamiento de los miembros que entran en conflicto, producto de la incompatibilidad de fines de la persona y de la organización;

equilibrio entre incentivos (*output*) y aportaciones o contribuciones (*input*).

Respecto a esta idea particular de los incentivos en el marco de la idea de la organización como “sistemas cooperativos”, surgen preguntas que terminan por debilitar esta perspectiva sobre las organizaciones. Cuestionamientos como: “¿por qué tienen los empleados que llevar a cabo cálculos precisos de los incentivos y las contribuciones si la clave de la cuestión reside en la cooperación de la cultura a un propósito común?” (Perrow, 1991, 86).

Ante esta crítica, la teoría de las contribuciones/incentivos no se sostiene, a menos que conserve ciertos conceptos rectores que originen nuevas perspectivas, por ejemplo:

1) aquella que pone el énfasis en la *toma de decisiones* como principal “acto organizacional”. Esta perspectiva fue adoptada por los estudios racionalistas de la psicología. 2) La de las *relaciones humanas*, que asume la idea de grupos informales en sus efectos negativos como anómalos o patológicos. Esta perspectiva conservó mayor cercanía con la teoría de Barnard, y de la que Fromm (1967) sospechará desde sus inicios por originarse “en el deseo de comprender y manejar al empleado.” Por último, 3) la perspectiva “institucional sobre el ejecutivo y la organización”.

De las tres perspectivas señaladas, cabe destacar la institucional en representación de Philip Selznik, por

reivindicar la correlación entre la organización y la comunidad, “siendo responsabilidad de la organización proteger y reflejar los valores de la sociedad y siendo el líder/estadista el catalizador del proceso” (Perrow, 1991, 94). Es la idea que reivindica Hernández (2003) al hablar de las organizaciones como “comunidades éticas” que se comportan, necesariamente, acorde al escenario social³⁷.

Con Selznick y Hernández, básicamente, se fundamenta una perspectiva institucionalista con la que se da mayor participación conceptual a la exploración de lo que denominan entorno, y que asumo como sociedad desde la perspectiva de Rivas (2009), con marcado énfasis en la cultura humanista desde una perspectiva humanista de la cultura.

La perspectiva institucionalista permite posicionar a la cultura como experiencia de la libertad del hombre en sociedad, que se desempeña en particularidades organizacionales. Anexo a esta segunda posibilidad, se proyecta una crítica a la institucionalización de la cultura desde la perspectiva funcionalista, de la que, de todas formas, no se sale ninguna de las tres perspectivas mencionadas.

Con base en esta perspectiva, Gómez (1994) aporta claridades para

comprender las organizaciones desde una perspectiva social y humana. Refiriéndose a la cultura, dice que es un “proceso de construcción social”, el cual, “más que un “recurso” que “tiene” la empresa y que “utiliza” para mejorar su eficacia, es un “modo de ser” de la organización misma, su condición constitutiva” (Gómez, 1994, 139). Posible participación del autor en la “perspectiva humanista-radical”, esto por apelar a “una perspectiva histórica que permite insistir sobre el contexto en el que se efectúa el desarrollo de la cultura organizacional” (Zapata y otros, 2009, 315).

La idea de la organización como escenario ético de vida, donde la vaga idea de ver rentable lo ético no tenga la menor cabida, y la organización vista como un todo con la sociedad, abona la esperanza de configurar organizaciones que no homogeneicen a los individuos ni les enajene su condición humana, lo cual termina por representar importante condición para desinstrumentalizar la ética y al hombre.

2. Sociedad de cultura humanista

La idea que sostengo sobre la cultura es que esta es el verdadero ser del hombre, con lo que supera su existencia biológica. O quizás sea la negación misma del hombre y la vuelta a la condición hobbesiana de lobos, como podría pensarse con Marcuse al

³⁷ Al respecto, el autor plantea los factores externos a la organización que llevan a cometer actos de corrupción: moral pública,

leyes, administración (eficacia de la gestión pública), distribución del poder político y distribución de la riqueza.

decir que después de Auschwitz todo acto de cultura es realmente un acto de barbarie. El caso es que la cultura, en sus diversas formas de expresarse, ha posibilitado al hombre, en tanto género, saberse a sí mismo humano en necesarias y constantes relaciones intersubjetivas. Es por ello que ha llamado la atención tanto a antropólogos como a filósofos, psicólogos sociales, administradores, comunicadores y sociólogos, etc. Disciplinas de lo social y humanas y del campo de la administración han sido seducidas por la cultura en cuanto objeto de estudio que posibilita la comprensión y enriquecimiento de su propio campo de conocimiento.

La cultura como objeto de estudio se torna inabarcable, como lo demuestra la cantidad de definiciones y perspectivas antropológicas en torno a ella, por lo que considero más fructífero que esta sea explorada en sus consecuencias humanas más que positivistas. Por esta razón, presento la noción de cultura desde una perspectiva humanista que conduzca al obrar ético del individuo y de la sociedad en su conjunto, en cuanto totalidad. Para ello, plantearé en principio la diferencia con la perspectiva descriptiva sobre cultura que suele cultivar la antropología, para darle peso expositivo a la perspectiva de la cultura humanista.

2.1 Cultura descriptiva

La mirada de cultura descriptiva de los antropólogos del siglo XIX fundó una forma metodológica y conceptual para comprender la cultura como realidad social, a partir de descripciones etnográficas realizadas a sociedades no europeas, es decir, a las de los “otros”. El antropólogo inglés Edward Burnet Tylor, influenciado por el alemán Gustav Klemm, cultivó la mirada de cultura descriptiva al señalar que ésta incluye modos de vida, costumbres, arte, religión y ciencia, cultura que se expresa en cada actividad del hombre.

A partir de estos aportes, fueron sentadas las bases para que la antropología cultivara la perspectiva descriptiva de la cultura. “El análisis, la clasificación y la comparación de los elementos constitutivos de diversas culturas” (Thompson, 2002, 192) serían el soporte metódico de dicha perspectiva.

Los antropólogos continúan arando estas interpretaciones sobre la cultura, cuya idea básica es: “la cultura de un grupo o sociedad es el conjunto de creencias, costumbres, ideas y valores, así como los artefactos, objetos e instrumentos materiales que adquieren los individuos como miembros de ese grupo o esa sociedad” (Thompson, 2002, 194). De esto surge la preocupación por el proceder metodológico y la guía conceptual: si será bajo un marco evolutivo, funcional, estructural, simbólico, etc., que tendrá el antropólogo para que se mueva en los estudios sobre la cultura. No cabe otra

preocupación en esta perspectiva que la epistemológica, erradicándose la maleza de la ontología.

El hombre se ha puesto tan lejos de sus mismos alcances humanos que no le queda sino hablar de sí mismo a través de los objetos, describirse en lugar de comprenderse en relación con el otro, se analiza en la materialidad que lo supera y domina, teniendo a los antropólogos de la cultura descriptiva como sus benefactores.

2.2 Cultura humanista y humanización del hombre

Estoy de acuerdo con Sartre al decir que el hombre está “condenado a ser libre”, pero reconozco que se ha absuelto a sí mismo de la condena; es la dialéctica de la libertad. En esencia somos libres, solo nos falta hacernos libres. El imperio del hombre sobre la sociedad es su misma prisión; la libertad es su condena, la muerte el despertar de sus temores y la vida la afirmación de la servidumbre.

Algo de optimismo podría despertar el pesimismo rebajado a contemplación del mundo de ahora, sin embargo, insistiré en la “actividad formadora del hombre”.

La perspectiva que reivindico de cultura humanista, como actividad formadora y transformadora del hombre, se enmarca en la diferencia entre *Zivilisation* y *Kultur*. La primera denota refinamiento, modales y cortesía; la segunda da cuenta de

productos intelectuales, artísticos y espirituales donde el individuo particular se hace hombre universal. En estos términos, se entiende que

la filosofía crítica kantiana, el idealismo trascendental es, en tanto que filosofía antropológica y filosofía de la cultura, una filosofía práctica, una filosofía de la praxis o del proceso de la autoconstitución del ser humano como ser libre y de la autoconstitución de la esfera ideal como efecto de la capacidad proyectiva y realizativa del deseo humano (Ramírez, 2007, 03).

John Thompson no compartiría este planteamiento, denominándolo concepción clásica de la cultura. Esta concepción tiene el poder formativo, humanista y liberador que para Thompson ya quedó en el pasado, pero que el tiempo presente reclama ser retomado.

Lo que mejor da cuenta de la cultura humanista es reconocer su eje en “el complejo de normas éticas, sancionadas dentro de cada sociedad” (Trejos: 1986, 180). La sociedad de ahora es de las más bondadosas con el tener, pero la más negligente con el ser. Posibilita el disfrute somnoliento externo privándonos de la tragedia humana interna; hace que las cosas nos hablen, logrando atrofiar la comunicación entre los hombres. La formación humana del hombre es la roca de Sísifo del mundo actual.

Si el hombre particular no se siente hombre universal en lo que hace, en su trabajo sobre todo, no hay cultura humanista. Seremos trabajadores, maquinistas, forrajeros, académicos,

pero no humanos. La fragmentación del hombre seguirá siendo la forma como se continúe haciendo sentir humano al hombre en lo animal, pero no logrará hacer que donde se siente animal y ajeno a sí mismo aflore propiamente su humanidad.

No es del pasado decir, por lo menos decir, que el hombre se ha hecho humano a través de la cultura, “por eso, toda negligencia con respecto a la formación cultural... todo desinterés por ello, se traduce inevitablemente en una ocasión de retorno a la barbarie, una posibilidad de deshumanización” (Trejos: 1986, 188). Si fue, y aún hoy es posible alguna humanización del hombre, esa será la que promueva la cultura humanista, la cultura en la que el hombre pone su voluntad con lo que lo hace realmente libre, a pesar y a costa de las “legalidades externas” (contratos) que lo hacen otro consigo mismo y su género.

El último enunciado conduce a plantear la perspectiva crítica sobre la sociedad y la cultura rebajada a industria y homogeneización irreflexiva, siendo las organizaciones responsables justamente de ello, pero que también yace en ellas el germen y necesidad de violentarse a sí mismas. Con base en esto, y a pesar de la lógica alienante de la que surgen las organizaciones y que reproducen en primer orden, el optimismo de ver en ellas la posibilidad de humanización del hombre parte por reconocer en la cultura, que toma cuerpo en las organizaciones, una finalidad ética, esto es, la de “coadyuvar a la

organización humana del hombre, humanizar al hombre” (Trejos: 1986, 188).

Sólo bajo esta finalidad cabe ensoñar una esperanza para vivir el mundo de ahora; un mundo que nos ha dado la técnica, la tecnología, el consumo, la posesión material, la exploración del mundo y el universo, etc.; un mundo en el que se podría cambiar todo esto por una sola “cosa” que nos ha quitado: la humanización del hombre, su cultura humanista. Zygmunt Bauman (2002) lo advierte al afirmar que “la cultura es el enemigo natural de la alienación”.

3. Ética, organizaciones y humanización del hombre

Una reflexión sobre ética, más que sobre moral, versa propiamente sobre la realidad libre del hombre, de suerte que lo que me propongo señalar en este apartado es el escenario donde la humanización del hombre se hace efectiva, siendo así la organización este escenario, en la medida que su ética es propia de un ambiente social humanista.

Afirmar que el individuo y las organizaciones no-éticas son aquellas que se comportan de manera contingente y arbitraria al hacer primar sus intereses particulares, es marcar la necesidad de una relación mediada entre el individuo y las organizaciones. Sólo de esta manera se supera otro hecho importante: el extrañamiento contractual por desconfianza entre la organización y sus integrantes.

Quiere esto decir que la humanización del hombre se hace real en la medida en que la relación individuo-organización no sea mediada por los contratos, pues estos se necesitan cuando impone la desconfianza entre las partes en relación, sino en la medida en que se logra la unidad de los intereses del individuo y los de la organización, hasta el punto que el individuo se encuentre a gusto en esta, “que no choque nunca con nada que le sea exterior ni trascendente, que su acto se identifique con la totalidad del ser” (Garaudy, 1974, 243). En consecuencia, la ética que media entre la sociedad de cultura humanista y las organizaciones, es aquella que asume al hombre en su totalidad, en su ser íntegro, en su género; ética que hace valer al hombre solo en cuanto hombre.

A partir de lo expuesto, sugiero una situación en la que el hombre ha sido desgarrado de su humanidad por parte de las organizaciones. Veamos los rasgos de la cosificación del hombre que solo hace del hombre un ser humano en lo propiamente animal: mientras come, duerme, se reproduce y protege de los diversos climas.

El sistema de producción capitalista industrial dio cabida a la separación del hombre del objeto total que producía con el surgimiento de la división y especialización del trabajo. Esto, a su turno, acarreó la separación del obrero del conjunto de la producción, y promovió la separación del obrero con los demás obreros, del hombre con el hombre. Estas

progresivas y simultáneas separaciones que sufrió el obrero demuestran el extrañamiento en el trabajo que lo fragmenta del género humano.

Marx (1974) desarrolló la lógica del sistema social, político, económico, cultural e ideológico capitalista. Marx, en los *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*, realizó una notable exposición del proceso alienante capitalista. En uno de los manuscritos titulados *trabajo alienado* demostró que la alienación del obrero lo hace más tosco física y cognitivamente a pesar de crear obras maestras.

Ahora el hombre está separado de su género, como ya se advertía, lo que implica la fragmentación del hombre, de las ciencias y de la cultura como causa, consecuencia y mecanismo para la naturalización de la deshumanización del hombre. Al hombre deshumanizarse la sociedad se hace el reino de los objetos, señores de los hombres que los producen (fetichismo de la mercancía). ¿Qué le queda al hombre que puede aspirar solo a tener vida animal, mientras en lo propiamente humano se niega su humanidad?, ¿a qué puede aspirar cuando entre más materialidad produce menos espiritualidad le queda?, ¿qué esperar de las organizaciones, círculos dantescos donde la condena del hombre es su deshumanización, frente a esta realidad cosificadora?

No sin razón las críticas a la sociedad-organización y al hombre-organización

(Whyte, 1961) sonaron con tanta fuerza en el siglo XX. Estas críticas giran en torno a la preocupación por el bienestar, autonomía y capacidad crítica del hombre. Recuérdese al filósofo Peter Singer (1995) quien, en *Ética para vivir mejor*, y tras aparente preferencia por la “empresa como comunidad ética” japonesa, devela la pérdida de bienestar del trabajador al ser privado de su familia, vacaciones, ocio, de sí mismo y de la capacidad de discernimiento, pero sobre todo la privación de la capacidad de disentimiento que lo ponga frente a lo público y contra la familia-organización.

William Whyte Jr. (1961) formuló una crítica a la sociedad productora del hombre-organización, sociedad que, a falta del poder moral de la ética protestante, se abrió paso con la “ética social”, entendiéndose esta como el “cuerpo de pensamientos contemporáneos que convierte en moralmente legítimas las presiones de la sociedad contra el individuo” (Whyte, 1961, 11). Referido al hombre, la ética social cumple la labor de “redefinición del papel que desempeña en la Tierra, una fe que lo satisfaga acerca de que lo que tiene que soportar tiene un sentido más profundo de lo que puede apreciarse a simple vista” (Whyte, 1961, 10).

Mayor pesimismo en este autor que en Singer, pero igual agudeza con sus críticas ante el contenido deshumanizador que solo muta de piel con el tiempo; lógica que también

sigue el totalitarismo de la sociedad-organización (Jaspers, 1967).

Conclusiones

Parece un contra sentido reflexionar en torno a la humanización del hombre como obrar ético que llevan a cabo las organizaciones, pues según lo mostrado, son las primeras deshumanizadoras. Tiene sentido seguir pensando en el poder humanizador de la sociedad, siendo las organizaciones grandes promotoras de ello, en cuanto estas terminan por canalizar la cultura y la ética que la sociedad configura para sí misma.

En este sentido, la ética que media entre la sociedad de cultura humanista y las organizaciones es una ética surgida de las condiciones materiales y culturales de la sociedad, es una ética histórica que responde a lo que la sociedad le permite, es una ética de la historia concreta de cada sociedad. Por ello, la crítica a la ética de las organizaciones es la crítica particular a la ética general de la sociedad.

Un llamado fundamental es que, al hombre ser productor y producto de la cultura se hace su “beneficiario más inmediato”, por ello, la sociedad de cultura humanista al tomar cuerpo en las organizaciones mediando esta relación con la ética, deposita toda la carga humana lograda en cada individuo, pero también su barbarie.

Referencias

- Bauman, Zygmunt. (2002). La cultura como praxis. Ed. Paidós.
- Durkheim, Emile. (1973). De la división del trabajo social. ed. Schapire.
- Fromm, Erich. (1967). El hombre no es una cosa. En: Dilema de la sociedad organización. Ed. Paidós.
- Garaudy, Roger. (1974). El pensamiento de Hegel. Ed. Seix Barral.
- Gómez, Cabranes, Leonor. (1994). La cultura de la empresa. En: Sociología para la empresa. Ed. Mac Graw Hill.
- Jasper, Karl. (1967). El totalitarismo. En: Dilema de la sociedad organización. Ed. Paidós.
- Jones, Garet, R. (2008). Teoría organizacional, diseño y cambio en las organizaciones. Ed. Pearson.
- Marín, Antonio Lucas. (1994). Sociología para la empresa. Ed. Mac Graw Hill.
- Marx, Karl. (1974). Manuscritos Economía y Filosofía. Ed. Alianza.
- Perrow, Charles. (1991). Sociología de las organizaciones. Ed. Mac Graw Hill.
- Phillips, Bernard. (1988). Sociología, del concepto a la práctica. Ed. Mac Graw Hill.
- Ramírez, Mario, Teodoro. (2007). Ilustración y cultura: dos modelos del concepto de cultura en la filosofía moderna. En: Revista La lámpara de Diógenes. N° 14 y 15, 2007: pp. 168-178.
- Rivas, L. A. (2009). “Evolución de la teoría de la organización”. En Revista Universidad y Empresa, Universidad del Rosario, 17: 11-32.
- Singer, Peter. (1995). Ética para vivir mejor. Ed. Ariel.
- Trejos, Arcila, Bernardo. (1986). Filosofía de la cultura. Ed. Corporación biblioteca pública.
- Thompson, John, B. (2002). Ideología y cultura moderna, Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas. Ed. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Whyte, William, Jr. (1961). El hombre organización. Ed. Fondo de Cultura Económica.