



Casa abierta al tiempo

Nuevos humanismos en el management.

**Análisis sociohistórico y filosófico fundamental de los
humanismos de dos orientaciones innovadoras del
management.**

**Tesis para obtener el grado de
Doctorado en Ciencias Administrativas**

Presentan:

**Aspirante: Mtra. Adriana Paulina Solís López
Director de tesis: Dr. José Francisco Piñón Gaytán**

Octubre 2023, Ciudad de México.

Dedicatoria y agradecimientos

Este trabajo de investigación está dedicado a todas aquellas interesadas en el humanismo empresarial (o managerial) y se toman tiempo para leer esta tesis.

Doy gracias a la vida por la oportunidad de poder profundizar y ampliar en el conocimiento sobre el ser humano, de construirme un relato que capture parte de su realidad actual (en un contexto de transformación global) y de lograr plasmar en este trabajo de investigación mi percepción sobre la importancia de este ser, así como de los discursos que se crean entorno a él, tanto en el ámbito empresarial como en el social. A lo largo de la elaboración de este trabajo, siempre tuve presente la contratransferencia que tiene el científico al investigar o describir algún fenómeno, como señala George Devereux en su obra *De la ansiedad al método en las ciencias del comportamiento*; donde el tema de la investigación científica está relacionado, de alguna u otra manera, con las inquietudes y problemáticas internas del científico que la realizó. En el caso de esta investigación, me queda claro que mis móviles fueron el deseo de comprender y contextualizar el rol del ser humano en el cambio de época que está viviendo nuestra sociedad, así como el deseo de contribuir con ideas y marcos teóricos a la creación de una sociedad global más equitativa y consciente de su humanidad.

Quisiera hacer un agradecimiento especial a mi tutor de tesis, el Dr. José Francisco Piñón Gaytán, por orientarme y poner en perspectiva mi tema de investigación, a mi papá, quien me ayudó ampliar mi panorama, a mi mamá, a mi esposo y a mi hermana, quienes me brindaron su ayuda, compañía y motivación. Finalmente, quiero agradecer a mi hijo, quien, con el anuncio de su llegada a este mundo, me impulso a terminar esta tesis antes de dar a luz.

Resumen

Hoy en día el mundo está viviendo una serie de crisis económicas, sociales y ambientales evidentes, las cuales son consecuencia de las fallas y el debilitamiento del régimen político-económico dominante. Régimen que supone un humanismo, que ha dejado de responder a las necesidades y circunstancias del mundo globalizado del siglo XXI. Ante esto, han surgido nuevas propuestas de humanismos en orientaciones innovadoras del management.

En esta investigación se analizan las propuestas humanistas insertas en dos nuevas orientaciones de management, una planteada por la red de investigación internacional que emerge del Pacto Global de las Naciones Unidas y la otra propuesta es concebida por red de investigación que se desprenden del Grupo Humanismo y Gestión de Montreal. Este análisis busca aportar un análisis sociohistórico de ambos discursos humanistas, así como, señalar los fundamentos filosóficos de cada uno, diferenciando cuatro dimensiones: la praxeología, epistemología, axiología y ontología, a través del Rombo Filosófico de Bédard, lo que permitirá indagar de forma sistemática cada propuesta desde una perspectiva integral.

Palabras clave: Humanismos, Management, Responsabilidad Social Empresarial, Management humanista y Rombo Filosófico.

ÍNDICE

Dedicatoria y agradecimientos	2
Resumen	3
Introducción.....	8
Supuesto fundamental y preguntas de investigación	12
Objetivos del trabajo de investigación.....	13
Aporte de la investigación	15
Capítulo 1. Humanismos en imperios occidentales.....	17
Humanismos en el mundo	19
Humanismos en la Antigua Grecia, en el Imperio Romano y en el cristianismo ..	22
Humanismo latino-católico en el Imperio Español	27
Humanismo anglo-protestante en el Imperio Británico	32
Humanismo anglo-protestante en el Imperio Americano	37
En vísperas de un nuevo orden mundial y la necesidad de un humanismo innovador de carácter internacional	46
Comentario final del capítulo.....	50
Capítulo 2. Coexistencia de humanismos en el Imperio Americano.....	52
El Sistema de Cooperación Internacional al Desarrollo como una herramienta para difundir la ideología y el humanismo del Imperio Americano	54
Hibridaciones en sociedades latinas y católicas en América	69
Comentario final del capítulo.....	85
Capítulo 3. Management, gobierno de la empresa moderna norteamericana.	87
El management, una profesión al servicio de la empresa moderna norteamericana.	89
La empresa como un sistema complejo adaptativo.	97
El capitalismo y sus variantes	102

Innovaciones del management, contextos históricos y humanismos dominantes en las empresas.....	112
Precedentes del capitalismo y el capitalismo mercantil.....	114
Sociedad ilustrada y capitalismo liberal.....	115
Sociedad industrial y capitalismo gerencial.....	119
La sociedad del consumo y keynesianismo	126
Sociedad global y neoliberalismo	131
Hacia un nuevo modelo socioeconómico	137
Comentario final del capítulo.....	146
Capítulo 4. El management como un espacio de discusión y construcción de humanismos para la futura sociedad global.	148
Modelos de responsabilidad social y de management humanistas en las empresas contemporáneas	150
Orígenes y propuestas de la responsabilidad social empresarial.....	152
Orígenes y propuesta del management humanista.....	157
Redes sociales, redes de conocimiento y redes de investigación	161
Redes relacionadas con el Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)	168
Redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal	175
Comentario final del capítulo.....	182
Capítulo 5. Análisis fundamental de los humanismos insertos en el Pacto Global y en el humanismo del Grupo de Humanismo y Gestión.....	184
Fuentes a revisar y metodología de análisis	185
Tratamiento de la información obtenida	195
Análisis de la propuesta de las redes del Pacto Global.	202
Dimensión praxeológica	204
Contextos desfavorables y percepciones perniciosas.....	206
Objetivos	207
Estructuras, instrumentos y herramientas.....	208
Métodos	209

Actitudes	211
Resultados	212
Dimensión epistemológica.....	217
Disciplinas	218
Teorías	219
Dimensión axiológica	221
Éticas no aceptables	222
Nuevos requerimientos éticos y morales	223
Principios.....	224
Valores	225
Dimensión ontológica	229
Responsabilidad social empresarial.....	230
Pensamiento y vinculación en red	232
Innovación	234
Vocación de universalidad.....	235
Humanismo de derechos humanos universales	237
Sustentabilidad	238
Pragmatismo estadounidense	239
Recapitulación y observación final sobre la propuesta del Pacto	
Global.....	244
Análisis de la propuesta de las redes relacionadas con el grupo de Humanismo y	
Gestión HEC Montreal	248
Dimensión praxeológica	250
Realidades	252
Estudios organizacionales	256
Propuestas	260
Dimensión epistemológica.....	267
Metodología epistemológica	269
Pluralidad de disciplinas y autores.....	269
Enfoques epistemológicos	271
Dimensión axiológica	281
Ética relacional	282
Necesidades axiológicas	285
Dimensión ontológica	287

Reflexiones sobre el management	289
Humanismos	291
Reflexiones sobre el ejercicio del poder y dominación.....	294
Pluralidad /diversidad	296
Recapitulación y observación final sobre la propuesta de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal...301	
Observaciones y conclusiones	309
Preguntas y supuestos de investigación	311
Comparación de los análisis discursivos de ambas propuestas	314
Reflexiones finales.....	326
Referencias	333
Anexos	346
Anexo 1: Línea de tiempo de la evolución del capitalismo y las tradiciones administrativas.....	346
Anexo 2: Tabla de los 4 periodos socio-históricos de la evolución histórica del capitalismo en occidente.....	349
Anexo 3: Presentación de mis comentarios de cada fuente relacionados con cada una de las categorías y subcategorías de la dimensión praxeológica del Pacto Global... 352	
Anexo 4: Presentación de mis comentarios de cada fuente relacionados con cada una de las categorías de la dimensión epistemológica del Pacto Global.	361
Anexo 5: Presentación de mis comentarios de cada fuente relacionados con cada una de las categorías de la dimensión axiológica del Pacto Global.	363
Anexo 6: Presentación de mis comentarios de cada fuente relacionados con cada una de las categorías de la dimensión ontológica del Pacto Global.....	367
Anexo 7: Presentación de mis comentarios de cada fuente relacionados con cada una de las categorías de la dimensión praxeológica de las redes relacionadas con el grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal.	376
Anexo 9: Presentación de mis comentarios de cada fuente relacionados con cada una de las categorías de la dimensión axiológica de las redes relacionadas con el grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal	404
Anexo 10: Presentación de mis comentarios de cada fuente relacionados con cada una de las categorías de la dimensión ontológica de las redes relacionadas con el grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal	408

Introducción

“¿Humanismo en el *management*?¹ ¿Para qué?”, “El management es una profesión que se ocupa de los negocios y de la rentabilidad de las empresas, y no en indagaciones utópicas, eso déjalo para los filósofos y literatos”, “Cómo empresario y dada la situación económica actual, no me puedo dar el lujo de ser altruista y velar por el bienestar de mis colaboradores antes del mío, en ocasiones son ellos o yo” ... Estas y otras expresiones por el estilo fueron recurrentes cuando comentaba el tema de mi tesis doctoral con algunos colegas, amigos y familiares. Sin embargo, a lo largo del proceso de la tesis, siempre tuve clara la importancia de reflexionar sobre lo humano en el management, sobre todo en una época coyuntural como la actual.

¹ *Management* es un término en inglés que refiere a la disciplina que en español se conoce como administración, administración de empresas o gerencia (este último término para diferenciar esta disciplina de la administración pública). Management procede de la palabra inglesa manager legitimada desde 1588, con el significado original de ‘quien conduce o maneja algo’. Posteriormente, entre los siglos XVII- XVIII, tomo el sentido de ‘el que dirige los asuntos y los negocios de una casa o una institución’. Resulta interesante señalar que manager fue tomado del italiano *maneggiare* (manejar o conducir una acción) (Treviño, 2007). En esta investigación se decidió utilizar el término management debido a su difícil traducción a otros idiomas. Incluso en el mundo de habla inglesa su significado es ambiguo. Dado que la palabra management refiere a la técnica de dirección y gestión de empresas, también se utiliza como sinónimo de administración, en el sentido de definir los objetivos de la empresa, las líneas de actuación a seguir, organizar y motivar a los recursos humanos, con el fin hacer uso de los recursos materiales disponibles para alcanzar los objetivos deseados. Como señala Peter Drucker, en *Las nuevas realidades* (1989): “El management es, en definitiva, lo que tradicionalmente suele llamarse arte liberal, porque se refiere a los fundamentos del saber, conocimiento de uno mismo, prudencia y liderazgo; arte, porque es práctica y aplicación” (Drucker en <http://www.economia48.com/spa/d/management/management.htm>). Así mismo, al usar el término *managment* en esta investigación se pretende resaltar en todo momento su origen anglosajón.

Mi certeza sobre la estrecha vinculación entre la empresa y lo humano, descansa en la siguiente frase de Jean François Chanlat “...la organización es ante todo un fenómeno humano, por lo tanto, no puede pensarse sin entender qué es el ser humano” (Chanlat en Oquendo y Bermúdez, 2015: 166). Es decir, toda organización o empresa es creada y validada por seres humanos, además, su finalidad última es servir a seres humanos. ¿Qué sentido tendría una empresa sin la presencia humana, sin trabajadores ni beneficiarios? Desde el punto de vista de esta investigación, ninguno. En este sentido, lo humano tiene una gran presencia e importancia implícita en toda empresa. Razón por la que el management, al ser una profesión dedicada al buen funcionamiento de la empresa, de una u otra manera, siempre ha contado con algún humanismo (entendido un humanismo como un discurso sobre lo humano), que le ha permitido entender el factor humano y cómo trabajar con él.

Si bien, la reflexión humanista no ha sido, en sí misma, de las principales preocupaciones del management, esta profesión ha adoptado diversas concepciones sobre el ser humano y modelos teóricos que expliquen a este ser y su comportamiento (humanismos) creados en otras disciplinas científicas, tales como la economía, la sociología y la psicología, entre otros. Estos discursos sobre el ser humano son ocupados en el management para crear estrategias que permitan gestionar las relaciones humanas dentro y fuera de las empresas, por ejemplo: para optimizar la fuerza laboral, para conocer mejor a los clientes potenciales y para lograr una mejor aceptación por parte de sus *stakeholders* o grupos de interés. Algo que me llama la

atención como antropóloga y educadora² es que en la empresa, como lugar de trabajo y de interacción social cotidiana, se puede convertir en espacio de recreación cultural y de enseñanza, en el cual, mediante las prácticas diarias se transmiten: conocimientos, valores morales, ideologías, concepciones de vida, entre otros, muchas veces sin ser consciente de ello, pero otras veces las empresas forman y difunden entre sus empleados culturas corporativas (con toda la intención y utilizando técnicas especializadas) para generar una mayor eficiencia laboral.

A fin de contextualizar mi inquietud en esta investigación por reflexionar sobre los humanismos del management y sus nuevas orientaciones, destacó que en las últimas décadas el panorama mundial ha ido cambiando drásticamente en favor de una tendencia de interconexión global guiada, en gran medida, por intereses económicos de corte neoliberal; propiciando grandes y acelerados cambios en el acontecer político, económico, social y cultural. En el sector empresarial, estos cambios han favorecido una carrera ciega por la competitividad y el dominio de los mercados internacionales, donde las prácticas empresariales se basan, generalmente, en modelos del *management* de corte instrumental y utilitarista, enfocados en alcanzar metas económicas y financieras en detrimento de cuestiones relativas al bienestar social. En este contexto, las prácticas mercantiles poco éticas se han convertido en una generalidad, siendo la dignidad humana, el bienestar social y el medio ambiente quienes resienten los desaciertos de dichas prácticas.

² Digo esto porque tengo una licenciatura en Antropología Social y una maestría en Educación Centrada en la Persona.

Esta gran carrera empresarial, junto con una serie de fallos en el actual sistema económico global, ha dado pie a lo que el Foro Económico Mundial denomina riesgos sistémicos globales, los cuales se manifiestan en diversos fenómenos, como: crisis económicas, una grave disparidad de ingresos, diseminación de la corrupción y la criminalidad internacional, entre otros. Esto a su vez, ha propiciado graves consecuencias sociales como: el empobrecimiento de amplios grupos humanos, el incremento de la codicia y la criminalidad, así como el agotamiento de recursos naturales (Caro, 2012).

Ante este lamentable panorama, la sociedad internacional comienza a exigir a las organizaciones mayor responsabilidad social y ambiental. A fin de cubrir estas exigencias, desde el management, numerosos académicos, organismos internacionales y algunos empresarios organizados en redes de investigación, impulsan innovadoras orientaciones de gestión; proponiendo, soluciones teóricas alternativas y prácticas concretas para que las organizaciones adopten orientaciones más éticas y con mayor compromiso social y ambiental. Dichas orientaciones, se fundamentan en humanismos y concepciones del hombre particulares, que responden a necesidades y circunstancias en la sociedad actual, detectadas por estas organizaciones.

En este trabajo de tesis doctoral se plantea analizar la evolución de los humanismos de dos nuevas orientaciones del management elaboradas por distintas redes de investigación, las cuales plantean humanismos diferentes. Una de las orientaciones es elaborada por la red internacional que se configura entorno al Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la otra orientación se desprende de las redes asociadas con el Grupo Humanismo y Gestión de Montreal. A fin de estudiar y

dar a conocer ambas posturas, se realizará en primer lugar, un análisis histórico de la evolución de los humanismos que, desde el punto de vista de esta investigación, fundamentan las perspectivas de cada red.³ Así mismo, se realizará un análisis del discurso de cada orientación, en el que se destacan los fundamentos filosóficos relativos al Rombo Filosófico de Renée Bédard (praxeológica, epistemología, axiología y ontología) y del desempeño que han tenido estas propuestas; con la finalidad de destacar el valor, las potencialidades y eficacia de cada una.

Supuesto fundamental y preguntas de investigación

Antes que nada, es preciso señalar que esta tesis de investigación parte del supuesto de que el management es una disciplina que, al nacer junto a la gran empresa norteamericana de la segunda revolución industrial, su humanismo descansa principalmente en una visión anglosajona protestante estadounidense. Sin embargo, dado que esta disciplina, al igual que el modelo de la gran empresa norteamericana, se ha expandido en todo el mundo y se ha adaptado a diversos contextos sociohistóricos, se han generado diversas versiones de management, cada una con un humanismo norteamericano matizado con el discurso humanista dominante de la región y del periodo histórico en que evoluciona. En este orden de ideas, es importante señalar que las nuevas orientaciones de management por analizar son: la orientación de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) promovido en el Pacto Global y el Management Humanista propuesto por las redes vinculadas con el Grupo Humanismo

³ Se sostiene que el humanismo del Pacto Global se fundamenta en un humanismo anglosajón-protestante, con tintes imperialistas occidentales; mientras el humanismo del Grupo Humanismo y Gestión de Montreal se origina en un humanismo latino- católico, que tiene ecos en países subordinados americanos al actual Imperio Americano.

y Gestión de Montreal; ambas posturas formuladas por grupos de intelectuales diversos, ligados a contextos y visión sociocultural diferentes. Por tal motivo, la pregunta principal de esta investigación es *¿Cómo se han desarrollado y cuáles son los fundamentos filosóficos de los humanismos insertos en el Pacto Global y el Management Humanista de las redes ligadas al Grupo de Humanismo y Gestión?* Para contestar esta pregunta, se cuentan con una serie de preguntas guías:

- ¿Qué son y cómo se consolidan los humanismos?
- ¿Cómo ha sido la coexistencia de humanismos durante el Imperio Americano, especialmente su relación con las sociedades latinas-católicas americanas?
- ¿Qué es el management y cuál su relación con ciertos tipos de humanismos?
- ¿Cómo se han desarrollado los humanismos manageriales a través de la historia del management? ¿Y qué papel han cumplido?
- ¿Qué humanismos hay detrás del discurso del Pacto Global y de los planteamientos de las redes ligadas al Grupo de Humanismo y Gestión de Montreal?
- ¿Cuáles son los fundamentos filosóficos (praxeológicos, epistemológicos, axiológicos y ontológicos) de cada propuesta?

Objetivos del trabajo de investigación

Objetivo general:

Realizar un análisis sociohistórico y filosófico fundamental de los humanismos propuestos en el Pacto Global y el planteamiento de las redes ligadas al Grupo de Humanismo y Gestión.

Objetivos específicos:

Análisis sociohistórico

- Ofrecer un marco de reflexión sobre los humanismos en el mundo, profundizando en las propuestas de humanidad en occidente de acuerdo a distintos proyectos civilizatorios imperiales.
- Ofrecer un marco teórico en el que se dé a conocer el surgimiento y el desarrollo de tres humanismos diferentes en el continente americano, que se han construido a través de sucesos históricos y una relación específica.
- Establecer un marco teórico donde se dé una definición subjetiva del management que advierta su relación con ciertos humanismos.
- Explicar el cambio del discurso humanista en el management, ante los grandes cambios del mundo y las crisis en los distintos periodos históricos.
- Describir las dos redes de conocimiento, cuyos discursos humanistas se van a analizar.

Análisis fundamental

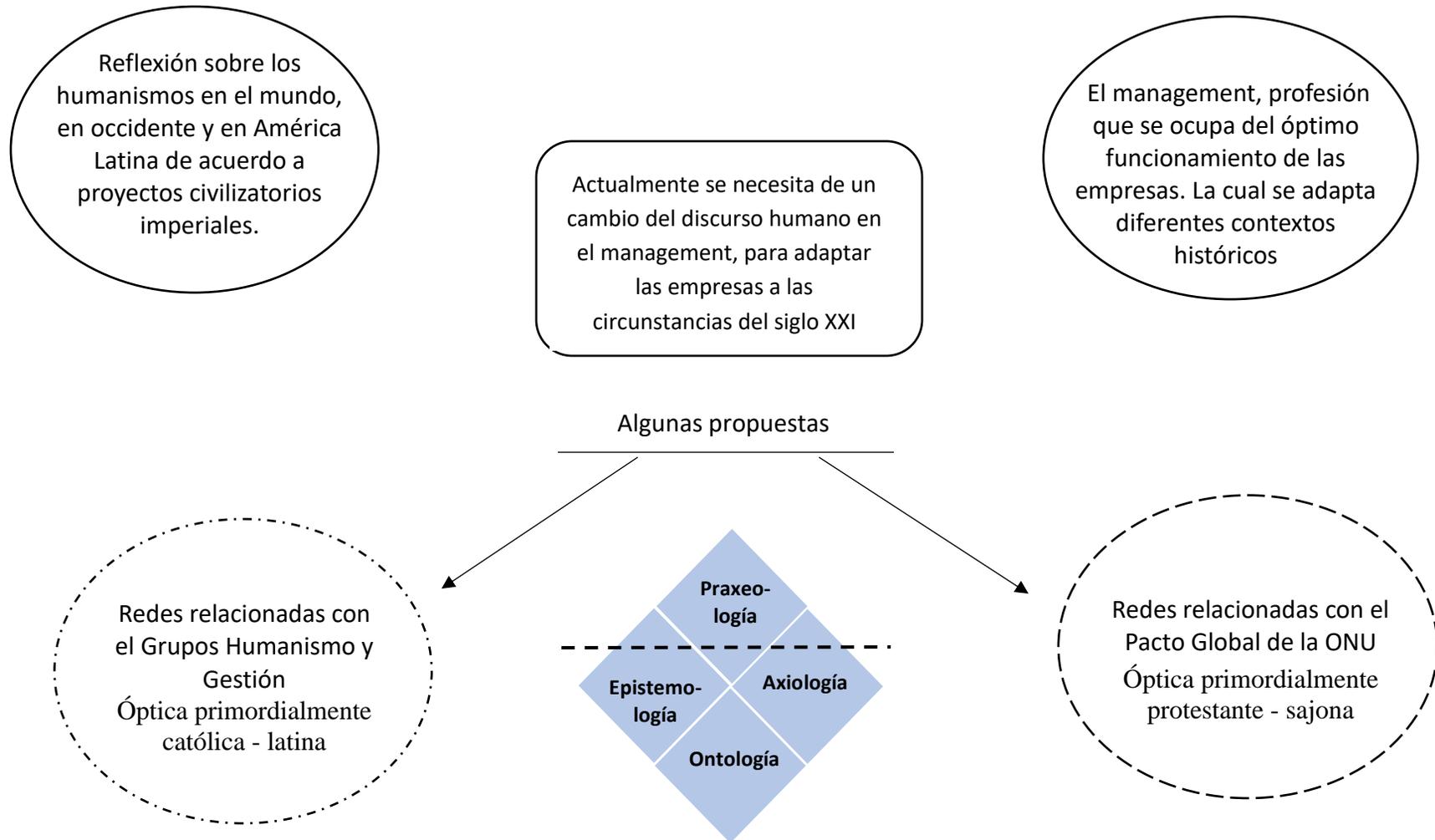
- Establecer los documentos a revisar para el análisis fundamental de ambos discursos humanistas y describir la metodología de análisis del discurso a utilizar, la cual se fundamenta en el Rombo filosófico de Bédard y el uso del software ATLAS.ti.
- Analizar publicaciones de ambas corrientes manageriales, señalando explícitamente la naturaleza de sus dimensiones filosóficas (praxeología, epistemología, axiología y ontología).

- Destacar el valor, las potencialidades y eficacia en casos prácticos y educativos de cada orientación.

Aporte de la investigación

Debido al desgaste social y ambiental que ha sufrido la humanidad en los últimos años, a consecuencia de un sistema económico mundial y de una carrera hostil de libre mercado, hoy en día se vuelve eminente la necesidad de hacer cambios en las lógicas, los valores y las prácticas que guían a las organizaciones (así como a la sociedad en general). Las nuevas orientaciones humanistas de management son una alternativa que se ha venido trabajando desde hace tiempo. En este sentido, el análisis sociohistórico y filosófico fundamental de los humanismos implícitos en las dos orientaciones seleccionadas nos permitirá conocer los contextos de desarrollo, las características esenciales y el sentido profundo de cada propuesta. Este análisis sirve de referencia para visualizar, reflexionar y valorar ambas propuestas, y de ahí, elegir cuál es más adecuada para ejercer en un contexto determinado, de acuerdo al proyecto de humanidad que se interese implementar en un proyecto determinado, o bien, para seguir investigando y crear una mejor alternativa que responda a las necesidades actuales.

Análisis sociohistórico del humanismo en Occidente y en disciplina del management



Análisis filosófico fundamental de ambas propuestas

Figura 1. Esquema del planteamiento general de este trabajo. Elaboración propia.

Capítulo 1.

Humanismos en imperios occidentales

“En el devenir histórico de las diferentes concepciones del hombre se han expresado, en su aterrizaje político, en muy pragmáticos humanismos que pretendían defender o consolidar una específica sociedad humana.”

Piñón Gaytán

¿Qué es el ser humano?, ¿Cuáles son sus rasgos fundamentales? y ¿Qué significados se le atribuyen a este ser? Son algunas preguntas que abren la puerta a un amplio debate sobre la concepción del ser humano; en el cual, no existe una única respuesta, sino una diversidad de discursos y posturas, donde hay antropologías (con las que se caracteriza al ser humano) y humanismos (que remiten a corrientes o modos de pensamiento, que a grandes rasgos conciben una las condiciones y características del desarrollo de la humanidad, planteando su aparición en la tierra, el destino o finalidad de la vida humana, etc.). La multiplicidad conceptual entono a este ser se debe a que el fenómeno humano ha sido abordado y descrito a partir de diferentes enfoques cognitivos y por sociedades distintas.

En la coyuntura actual, donde los fallos y las crisis del sistema socioeconómico global son cada vez más evidentes y los organismos defensores de este sistema ven al mundo sumido en una *niebla de incertidumbre geopolítica y geoeconómica* (Foro Económico Mundial, 2020), es necesario crear nuevos discursos y estrategias que permitan a la humanidad contemporánea ajustarse a las nuevas circunstancias mundiales.

Dentro de este orden de ideas, en este capítulo se ofrece una reflexión general sobre los humanismos (o marcos teóricos sobre el ser humano) que se han desarrollado en el mundo. Posteriormente, se presenta la perspectiva del filósofo Leopoldo Zea sobre la conformación histórica de la civilización occidental frente a la barbarie, con la finalidad de vislumbrar los humanismos insertos en las ideologías occidentales. Se destacará el humanismo latino-católico que difundió el Imperio Español, el humanismo anglo-protestante del Imperio Británico y el humanismo anglo-protestante del Imperio

Americano. Para culminar este capítulo, se planteará la necesidad de implantar nuevos humanismos en siglo XXI.

Humanismos en el mundo

A lo largo de la historia, la humanidad siempre se ha preguntado qué es el ser humano, indagando en su origen, su esencia, su conducta, entre otros aspectos. Al fin de dar respuestas a esta incógnita, se han elaborado distintas antropologías sustentadas en tradiciones filosóficas, religiosas y científicas. De acuerdo con Cardesín (2015) cada antropología es un logos acerca del *anthropos*, es decir, "...una teoría racional acerca de la naturaleza humana y de la acción social" (Cardesín, 2015: 358) y es el fruto de reflexiones lógicas sustentadas en paradigmas socioculturales, ligados a contextos históricos específicos. Cabe señalar que muchas de las teorías antropológicas y los humanismos asociado a ellas,⁴ se encuentran (o han sido) incorporados en las sociedades o instrucciones humanas; con lo cual, dejan de ser simples construcciones intelectuales, para convertirse en modos de vida, subordinados al ideario comunitario. Concretizándose en un sistema de creencias sobre el mundo y

⁴ En este punto es interesante las diferencias entre los conceptos antropología o concepción del ser humano y humanismo, lo cual conduce a reconocer una naturaleza dual en el hombre. En las antropologías se reflexiona, entre otras cosas, cómo el ser humano se caracteriza y se diferencia de otras especies animales, tomando en cuenta su fisionomía, su capacidad de razonamiento, su psiquis, entre otros. Es importante señalar que el ser humano, en tanto ser vivo, está expuesto a constantes transformaciones, tanto a nivel individual (a través del desarrollo biológico y psicológico) como a nivel colectivo (mediante cambios de proyectos civilizatorios que van adoptando las sociedades con el paso del tiempo). Por otro lado, el concepto humanismo remite a una corriente, escuela o modo de pensamiento, cuya finalidad es concebir una serie de condiciones y características, mediante las cuales, la humanidad se ha desarrollado, planteando su aparición en la tierra, el destino o finalidad de la vida humana, entre otros.

Una vez diferenciado el matiz de ambos conceptos, cabe señalar que, en la vida cotidiana, las teorías que se desprenden de cada concepto están interrelacionadas, en el sentido de que, todo humanismo parte de una teoría antropología o una concepción del hombre particular, así como, toda concepción humana denota un humanismo. En este sentido, cabe señalar que la concepción sobre el ser humano y el humanismo predominante en una sociedad, fundamenta y se reproduce en sus expresiones culturales y sociales, tales como su ética, su organización social, su económica, algunos simbolismos, entre otras (Giraldo, 2014).

la naturaleza humana; el cual, no siempre es compartido de manera estrictamente intelectual o académica, sino como una ideología impregnada en el inconsciente colectivo, que justifica y da sentido al modo de vida del grupo social. Bajo esta modalidad, la creencia compartida es utilizada por los miembros del grupo para mantener un régimen sociocultural determinado (Stevenson y Haberman, 2015).

A lo largo de la historia y en diferentes partes del planeta, los grupos humanos han desarrollado diversos humanismos, filosofías o teorías de sobre la naturaleza humana; las cuales, de acuerdo con Stevenson y Haberman (2015), comprenden los siguientes elementos:

- a) Una comprensión metafísica fundamental del universo y del lugar que en él ocupa la humanidad.
- b) Una teoría de la naturaleza humana en el sentido estricto de ciertas afirmaciones generales distintivas de los seres humanos, de la sociedad humana y de la condición humana.
- c) Un diagnóstico de algún defecto típico en los seres humanos de lo que tiende a ir mal en la vida humana y en la sociedad.
- d) Una prescripción o ideal sobre el modo en el que debería de vivirse la vida humana, en la que típicamente se ofrece una guía para los individuos y las sociedades humanas.

Desde el punto de vista del filósofo mexicano Leopoldo Zea (1958), la historia determina al ser humano, ya que a través de un relato se da sentido a lo hecho, a lo que se hace y a lo que se puede seguir haciendo; con lo que se establece, que ha sido el hombre, que es y que puede llegar a ser. En otras palabras, desde un punto de vista histórico, el ser humano se puede concebir como un ser en el espacio y en el tiempo,

que construye su conciencia a partir de sus vivencias y nociones del mundo. Esto se refleja tanto a nivel individual como colectivo. Es decir, a lo largo de la vida, un individuo va moldeando su identidad y modificándola conforme a los contextos y circunstancias que le tocan vivir, en las diferentes etapas de su vida. Su autopercepción es creada y recreada constantemente, a partir de las circunstancias que vive, los roles que le toca desempeñar, los conocimientos que posea para describir su realidad y su relación con otros seres humanos. Así mismo, a nivel colectivo, en las distintas civilizaciones se han promovido diferentes concepciones del ser humano, de acuerdo a sus antecedentes históricos, las circunstancias sociales que se viven en un momento dado y los proyectos civilizatorios que se tienen para el futuro. Con estas construcciones conceptuales sobre el ser humano, se busca que los individuos se auto conciban de una manera determinada, con la finalidad de que se ajusten y respondan al orden político, económico y social imperante de una sociedad específica.

Así mismo, mediante una narrativa histórica, las civilizaciones reconstruyen sus antecedentes fundacionales, establecen sus representaciones simbólicas y fundamentan las alteridades que definen las imágenes del *nosotros* y los *otros*. Es por esto, es que, en la historia oficial de una civilización, se puede observar cómo se construye y se transforma la concepción del ser humano predominante, lo que fundamenta y da sentido a la vida humana en dicha civilización (tanto la de sus miembros, como la vida humana de otras civilizaciones). En este sentido, el filósofo mexicano, Leopoldo Zea en su libro: *Discurso desde la marginación y la barbarie* (1990), hace una profunda reflexión sobre la construcción y la historia del mundo occidental, enfatizando en la elaboración discursiva del *nosotros* y los *otros*; es decir, de aquellos

que viven en la civilización y de aquellos que viven en el salvajismo, con lo que deja ver la creación y sentido de humanidad en occidente, así como de la humanidad fuera o a la periferia de occidente. A continuación, en base la obra mencionada de Zea, se hará un breve recorrido histórico de distintos imperios occidentales, destacando el humanismo dominante cada uno.

Humanismos en la Antigua Grecia, en el Imperio Romano y en el cristianismo

Zea indica que la Civilización Occidental reconoce sus raíces fundacionales y genealógicas en la Grecia Clásica, en la Antigua Roma y en el cristianismo. En la Grecia Clásica los humanos por excelencia eran los helenos y los “otros” eran los bárbaros (los que balbucean).⁵ En el mundo griego, los bárbaros eran los extranjeros y se les atribuía una conducta ruda, salvaje e inculta, dado que estas personas no dominaban el logos griego, que era el logos dominante en ese entonces. De esta manera, los griegos imponían su logos a la barbarie, ubicando cualquier otro logos o concepciones del mundo, al margen de lo adecuado; con lo cual, el diálogo intercultural era imposible y desigual. En otras palabras, la *civitas* se presentaba como civilización y la barbarie como salvajismo.⁶

⁵ Para los griegos, el bárbaro era aquel que habla mal el griego, el que lo balbuce o tartamudea. Dado que, en un sentido estricto, bárbaro proviene de “... una palabra onomatopéyica que el latín traduce como *balbus*, esto es, el que balbuce, tartamudea” (Zea, 1990: 23)

⁶ Hay que tomar en cuenta que “el logos tiene, desde su lejano origen griego hasta nuestros días, dos acepciones: la de razón y la de palabra. Razonar es tomar conciencia de lo externo que ha de ser sometido a las categorías de comprensión internas, a la razón (...) saber la palabra precisa que permite deslindar lo conocido en relación con otras cosas igualmente conocidas (...) Fuera del logos, capaz de definir lo que conocía, sólo estaba la nada, aquello de lo que no se podía hablar; porque, como diría Parménides, en cuanto se puede hablar de él se convierte en racional, lógico. Fuera de la razón está lo indefinible, lo inefable, lo ambiguo y por ello ajeno a la razón” (Zea, 1990: 24 - 25).

También cabe destacar que para los griegos no todos los seres humanos eran iguales. Aristóteles advirtió que, entre los hombres, unos habían nacido para mandar y otros para obedecer, los primeros poseían voluntad propia y los segundos dependían de la voluntad de los primeros.⁷ Aristóteles consideraba que un hombre es igual a otros hombres por la razón, pero si este no dominaba la razón era desigual. De acuerdo con Zea, a partir de este discurso, los bárbaros, al no contar con el logos griego, eran marginados de la civilización. Y señala:

“La identidad como punto de partida para la afirmación de una humanidad que, de una y otra manera, ha sido negada al hombre puesto en los confines: de un logos erigido como: razón y palabra por excelencia. Aristóteles, al definir al hombre en función de la razón, y por ser la razón algo exclusivo del griego, dejaba al bárbaro al margen de la humanidad” (Zea, 1990: 29).

Este razonamiento, evidencia la discriminación cultural y natural que, desde el centro de poder de la Antigua Grecia, se calificaba a los seres humanos. De esta forma, Grecia proyecta en el logos un cosmos de organizaciones lo bastante fuertes, seguras y bien definidas, para evitar ser arrolladas por otras organizaciones. Es a partir de este logos, que somete bajo su dominio a la barbarie persa y a otros pueblos de Oriente.

Tras conquistar Grecia, Roma reproduce la cultura griega, adoptando este razonamiento de superioridad ante los bárbaros. En especial, ante los pueblos al norte, como los galos, los germanos y los celtas; pero también ante los pueblos del sur y oriente como los persas, los egipcios, los judíos, etcétera. Bajo el reconocimiento de la superioridad romana, el Emperador César Augusto crea el Imperio de Roma en el año

⁷ Cabe recordar que los griegos antiguos practicaban la esclavitud y las mujeres vivían bajo el control de los hombres.

27 A.C. y establece lineamientos legales, mediante los cuales permitió que los pueblos conquistados formaran parte del Imperio Romano conservando su cultura bárbara. De esta forma, Roma asimila la cultura de los pueblos conquistados, al mismo tiempo que permite que éstos asimilen la cultura romana. En este sentido, ya no se es bárbaro por hablar mal el latín, sino por estar fuera del orden legal romano.

Con el paso del tiempo, el Imperio Romano comienza a decaer, junto al orden del logos que había dado unidad a todo el territorio imperial. La crisis del siglo III,⁸ junto a la ambición de los generales imperiales, dan lugar a cierto estado de anarquía y a una revolución cultural dentro del Imperio, que desemboca en una división interna.

Con la finalidad de reunificar la unidad del Imperio, en el año 325 el emperador Constantino convoca el Concilio de Nicea para crear un nuevo logos que pueda mantener al Imperio unido. El nuevo logos que surge en este concilio es el cristianismo, como religión oficial del Imperio Romano, el cual se transforma en el centro justificador de un nuevo orden.⁹ Donde “Dios mismo, encarnado en Cristo, es el que da unidad y sentido a este nuevo orden del mundo” (Zea, 1990: 38). De esta forma, la Roma Imperial se cristianiza y encuentra una justificación doctrinal, que expande en todo su territorio.

⁸ La *Crisis del siglo III* o también conocida como la *Anarquía Militar*, refiere a un periodo de inestabilidad crónica que afectó al Imperio Romano, aproximadamente desde el asesinato de Alejandro el Severo hasta la ascensión al poder de Diocleciano. En este periodo se vivió una combinación de crisis dinásticas, cambios políticos más allá de las fronteras del Imperio, usurpaciones y plagas; causando la ruina de amplias zonas tanto en Oriente como Occidente (Sancho, 2017).

⁹ Si bien, durante muchos años el cristianismo fue una religión perseguida y marginada en el Imperio Romano, Zea indica que, antes de la precipitada decadencia, ésta ya había empezado aparecer como una nueva fuerza aglutinadora de hombres y pueblos. “Esta fuerza la ofrecía la excluyente religión cristiana, originada en Asia Menor y precedida por la no menos excluyente religión de los hebreos (...) Religión excluyente de otras religiones, nueva forma de logos que incluye dentro de su excluyente seno y da unidad a los que creen en la palabra, en el verbo, que ahora es promesa; pero religión que excluye a los paganos y su mundo” (Zea, 1990: 37).

De esta forma el cristianismo, y más adelante la religión católica, brinda al imperio una fortaleza que ya no le ofrecían el logos griego ni el derecho romano.

Fuera de este nuevo orden quedan los paganos (los no cristianos), quienes se convierten en los nuevos bárbaros marginados. En el nuevo régimen, el sacerdote cristiano condena a todos los no católicos al infierno por no aceptar la palabra (el logos) de un Dios único y exclusivo. Bajo esta nueva lógica, el pagano, podía dejar su condición de marginado al aceptar la palabra del Dios del cristianismo como verdadera (aunque no comprenda del todo). Cabe señalar que, para propagar la nueva fe, los cristianos sacaron sus espadas a fin de someter a los paganos a la nueva verdad religiosa.¹⁰

Entorno a la caída del Imperio Romano de Occidente, se comienza a gestar la sociedad medieval, cuyo logos ya no descansa en el derecho romano, sino en el logos del cristianismo, donde se concilia el derecho con la fuerza espiritual.¹¹ De esta forma, en la Edad Media, la narrativa dominante sobre el ser humano se desprende de las doctrinas cristianas. Donde, a grandes rasgos y basándose en la Biblia,¹² Stevenson y Haberman (2001) indican que esta concepción humana se fundamenta, en parte, en la noción hebrea del ser humano (inscrita en el antiguo testamento), la cual determina que Dios creó al hombre a su imagen y semejanza para ocupar un lugar privilegiado en el Universo. “Dios dijo: «Hagamos al Hombre a imagen y semejanza nuestra, con dominio

¹⁰ En esta época, en el ejército del Imperio participaban descendientes de antiguos bárbaros, que habían sido cristianizados y que se hicieron de un gran poder militar.

¹¹ Este logos se convierte en el dominante de Europa Occidental durante toda la Edad Media, el cual se manifiesta de forma tangible cuando el pontífice de Roma, el Papa León III, corona al rey franco Carlomagno, en la noche de navidad del año 800 como el nuevo emperador del Sacro Imperio Romano, dándole así una autoridad de poder divino (Zea, 1990).

¹² Hablar de una concepción del ser humano dentro del cristianismo es complicado, debido a la gran variedad de doctrinas e interpretaciones cristianas. Por esta razón Stevenson y Haberman (2001) abordan esta concepción a partir de la Biblia, libro sagrado de esta tradición religiosa.

sobre [...] todos los animales salvajes [...]» (Génesis 1:26, en Stevenson y Haberman, 2001: 79)

A partir de esta idea, se considera a los seres humanos detentores de un poder especial; sin embargo, tras la desobediencia y el mal uso del *libre albedrío* por parte de los seres humanos en el Génesis (en los casos de Adán y Eva o en el caso de Caín y Abel, entre otros), Dios se decepciona de su creación y se señala que “...hay, en nuestra naturaleza humana una inclinación fatal que nos empuja a un uso pecaminoso de nuestra libertad” (Stevenson y Haberman, 2001: 83). En el cristianismo, esta concepción es matizada en el nuevo testamento, donde la doctrina del pecado original no necesariamente implica que los hombres sean totalmente depravados, sino significa que nada de lo que podamos hacer puede ser perfecto, de acuerdo con los patrones de Dios. “Todos igualmente han pecado y han sido privados de la divina Gloria” (Romanos 3:23, en Stevenson y Haberman, 2001: 79). Así mismo, la humanidad cristiana, a diferencia de la humanidad hebrea, ha sido librada del pecado original, mediante la obra salvadora de Dios, reencarnado en Jesucristo; sin embargo, para que la misericordia divina se complete es necesario que cada individuo acepte la prescripción cristiana por todo el mundo a través de su Iglesia.

Retomando el análisis histórico, es importante señalar que, durante la Edad Media, la Iglesia Católica sufre dos grandes sismas, ambos motivados por temas relacionados con doctrina y con la política. El primer gran cisma tiene lugar 1054, donde se separan: la Iglesia Católica Apostólica Romana y la Iglesia Católica Apostólica Ortodoxa. El otro gran cisma inicia en 1517, cuando el clérigo Martín Lutero fija en el portón de la catedral

de Wittemberg sus 95 tesis en las que cuestiona abiertamente al Papado, dando pie a la aparición de diversas Iglesias Protestantes y se concreta en 1555 con firma la paz de Habsburgo, donde Carlos V reconoce a los príncipes luteranos.

Como herederos de los tres logros cristianos que disgregan de la fe católica inicial, en el siglo XVI surgen tres grandes imperios europeos, cada uno ligado a una expresión cristiana. Por un lado, los imperios que emergen en Europa Occidental son: el Imperio Español (1518-1598) que comprendía España y sus colonias en América, el cuál es respaldado por la Iglesia Católica Apostólica Romana. Por otro lado, el Imperio Británico (1533-1603), constituido por Inglaterra y sus colonias en Europa, América, África, Asia y Oceanía, el cual estaba secundado por la Iglesia Protestante. Y, por último, en Europa Oriental, Iván IV (el Terrible) crea el Imperio Ruso (1530-1584), expandiéndose por Kazán y Siberia, con el apoyo de la Iglesia Católica Apostólica Ortodoxa.

A continuación, debido al interés de esta investigación, se describirá el desarrollo del Imperio Español y del Imperio Británico, con sus respectivas percepciones humanas del *nosotros* y *los otros*, descartando al Imperio Ruso. Reconociendo el origen étnico latino del Imperio Español, así como su adscripción a la religión católica romana, en contraposición al origen anglosajón del Imperio Británico y su adscripción protestante.

Humanismo latino-católico en el Imperio Español

El Imperio Español (1500-1700 aproximadamente) estuvo compuesto por España y sus bastas colonias en América. Nace en la Península Ibérica, bajo la tutela de la

Corona de Castilla y, posteriormente, pasa a ser patrimonio de la Corona de España.¹³ Para comprender la conformación sociocultural que dominó en este imperio, es importante tomar en cuenta que la Península Ibérica fue la Hispania romana, una provincia próspera del antiguo Imperio Romano. Tras la caída de Roma, el territorio fue ocupado por los musulmanes y algunos judíos. Sin embargo, en 1492 los Reyes Católicos expulsan a todos los judíos de la península, mediante el Edicto de Granada. Así mismo, entre 1609 y 1613, el rey Felipe III expulsa a las comunidades de moriscos de la zona. Esto se hace tras el descubrimiento de América y bajo la consideración de que España debía:

“...defender la fe católica que les había dado la unidad y el triunfo sobre las herejías que se extendieron sobre el continente europeo y amenazaban la estabilidad del Sacro Imperio Romano, heredado por el nieto de los Reyes Católicos.” (Zea, 1990; 63)

Bajo este argumento, el Imperio Español y la Iglesia Católica Romana, emprenden tres grandes proyectos: 1) Afianzar la seguridad territorial de la Península Ibérica, 2) Evangelizar e incorporar la cristiandad a los hombres y pueblos del otro lado del Atlántico, y 3) Participar en los problemas de Europa en nombre de la fe católica, restaurando el orden cristiano imperial europeo. Responsabilidad que hereda Carlos I de España o Carlos V de Alemania, tras ser coronado en España. De esta manera, el

¹³ La Corona de España, la Monarquía Católica o Monarquía de España, hacía referencia a un conjunto de territorios con sus propias estructuras institucionales y ordenamientos jurídicos, diferentes y particulares, y que se hallaban gobernados por los Reyes Católicos. Matrimonio ente Fernando II de Aragón e Isabel I de Castilla, soberanos de la Corona de Castilla- Aragón.

Imperio Español se ve a sí mismo como restaurador de la fe católica en el continente europeo y un colonizador portador de fe en América.

Sin embargo, de acuerdo con Zea, en ese momento España no estaba preparada para encabezar dichos proyectos; ya que había sido un territorio invadido por los moros por siete siglos (aproximadamente). De hecho, en esa época se solía decir "África empieza en los Pirineos", considerando que España estaba en los márgenes de Europa, debido a la presencia del islam (religión pagana) en su territorio. Por tal razón, la idea de restaurar la fe católica en Europa, puso en jaque a España, porque la llevo a participar en asuntos de un continente, del cual era considerada extraña.

A pesar de que en este periodo España era el país más rico de Europa, puesto que importaba las grandes riquezas de sus colonias al territorio peninsular central del Imperio, Zea (1990) señala que el país ibérico sufre una crisis identitaria al no ser considerado completamente europeo. Situación que España hereda a América Hispana frente a Europa y su expresión occidental. Aunado a esto, España era vista como un pueblo aferrado al pasado sin capacidad de progresar. De hecho, en el siglo XVI, las naciones europeas se agrupaban en dos grandes bandos: el primer grupo representado por Inglaterra, Italia, Alemania y Francia, se caracterizaba por una visión enfocada hacia el porvenir y la edad moderna. En contraposición, el otro bando, representado por España y Portugal, simbolizaba el pasado, el cerebro medieval y la resistencia al progreso (Costa, en Zea, 1990). Esta situación, propició la conformación de una conciencia de marginación y cierta barbarie española, en la mente de muchos europeos.

En contra partida a estos defectos de la nación ibérica, cabe resaltar un proceso de reflexión humanística que se dio en torno a la famosa junta jurídica de la *Controversia de Valladolid*, la cual tuvo lugar entre 1550 y 1551 en el Colegio de San Gregorio de Valladolid (España), entre Bartolomé de las Casas¹⁴ y Juan Ginés de Sepúlveda,¹⁵ cuyo tema central se circunscribía en los derechos de los indios; “...y por tanto, surgía el cuestionamiento si se les debía considerar personas en situación de igualdad, aunque siempre desde la interpretación euro centrista” (León y Aparicio, 2018: 135). Teniendo

¹⁴ Cabe destacar que el paradigma de Fray Bartolomé de las Casas se centraba en ideales de *Comunidad y fraternidad*, como Erasmo y Moro, sustentado en la divisa de *Libertad Cristiana*, en la que las nociones de *Imperio y dominación* no tenían sentido entre los cristianos y propugnaba una utopía igualitaria (Piñón, 2009). Bartolomé de las Casas expresaba un espíritu misionero y humanístico del renacimiento español, cuya cuna fue el Claustro del Convento de San Esteban en Salamanca; en este sentido, de las Casas sostenía “...que la guerra debía evitarse de cualquier modo, ya que la evangelización no podía hacerse a través de la imposición, si no que el acercamiento de los misioneros a los indios debía realizarse a través de un contacto amistoso que facilitase la propagación de la fe cristiana” (Manero, 2009: 97), siguiendo el “ejemplo de Cristo, al enviar a los apóstoles a convertir a las gentes sin recurrir a la fuerza o a la violencia, sino a la virtud y la pureza doctrinal, [lo que debía] ser motivo inspirador de la actitud de los españoles en las Indias” (Pérez Luño en Manero, 2009: 97).

Es importante resaltar que de las Casas contaba con el respaldo de algunas altas autoridades eclesiásticas. Teniendo en primer lugar la Bula *Sublimis Deus* del papa Paulo III de 1537, donde se denunciaba a los que “deseando saciar su codicia osan afirmar [...] que los indios son incapaces de la fe [...] y los reducen a esclavitud (*servitutum*)” (Bruno en Piñón, 2009: 24), asegurando que “los dichos indios, aunque infieles [...] no están privados ni pueden privárseles de su libertad ni de su dominio de sus cosas, antes pueden libre y lícitamente disfrutar, poseer y gozar del ya dominio. Y libertad, y no se les debe reducir a servidumbre(*servitutum*)” (Bruno en Piñón, 2009: 24),

¹⁵ Se puede decir que el sacerdote, filósofo y jurista Juan Ginés de Sepúlveda fue un fiel discípulo de Major y Romponazzi, “...considerado como el máximo defensor de la postura imperialista de España durante el Imperio, así como de las guerras imperiales” (Manero, 2009: 94- 95). Cuyo pensamiento descansaba en el espíritu misionero del humanismo de la técnica de la conquista de Hernán Cortés, el cual se sustentaba en un paradigma maquiavélico de los príncipes renacentistas europeos (Piñón, 2009). En sus libros Sepúlveda, defendía la legitimidad de la guerra con carácter general, partiendo de la racionalidad del hombre para justificar la guerra justa. Afirmaba que, ante una causa justa, al agotarse los medios pacíficos de resolución de conflictos, la guerra tendría plena justificación. “Pero la aportación doctrinal fundamental de Sepúlveda en este tema es el *Democrates alter*, donde intentaba compatibilizar la servidumbre aristotélica y la moral cristiana. La guerra, la violencia, la gloria, eran valores contrarios al cristianismo, pero, no obstante, se justificaba la acción bélica española en las Indias como elemento de la política imperial” (Manero, 2009: 95). Y mediante una interpretación personal de las bulas de Alejandro VI, que otorgaban el monopolio de la evangelización a los españoles en las Indias, y según Sepúlveda, también concedían a España el dominio político con carácter previo a la tarea evangelizadora, este pensador legitimaba las guerras imperiales, dada la superioridad de los españoles, señalando que los indios eran menos cultos y civilizados que los españoles, si bien, los indios americanos cometían pecados contra la Naturaleza, como sacrificios humanos que recaían sobre los cuerpos de inocentes, por lo que los cristianos tenían la obligación de predicar el evangelio, incluso, a través de la fuerza si no era posible a través de otros medios.

como fondo del debate la función que tenían desempeñar los españoles, referente a tres aspectos fundamentales: a) el supuesto derecho al dominio político español, expresado en la *Bula Intercaetera* (1493), otorgada por Alejandro VI a los Reyes Católicos;¹⁶ b) la licitud o ilicitud de la guerra que se hacía a los indios y c) los problemas conectados con la naturaleza del indio (Manero, 2009).

Esta polémica inició el 21 de diciembre de 1550, cuando el dominico Antonio de Montesinos pronunció un sermón de adviento en defensa de los indígenas. El párroco abogaba por la dignidad humana de los nativos y reclamaba la responsabilidad cristiana de los encomendados terratenientes españoles. A partir de este acontecimiento, surgieron dos posturas opuestas relativas a la situación de los indios en el imperio, por un lado, los dominicos defendieron la libertad y el derecho del indígena, denunciando la situación de semi-esclavitud del sistema de la encomienda, aumentando que los indios como hombres libres y la única justificación de la conquista era la evangelización; por otro lado, los miembros del Consejo Real defendían la institución de la encomienda como legítima, arguyendo que el indio no era titular de derechos y que "...Dios había dado estas tierras a España, por lo que los españoles podían reclamar su tierra a través de cualquier medio efectivo para ello, por lo que nos encontramos ante la base ideológica de la figura del requerimiento" (Manero, 2009). Esto llevó a numerosas reuniones entre teólogos y juristas a numerosas discusiones.

Si bien, no hubo una resolución final, se logró la promulgación de algunas normas para un mejor trato para los indígenas (aunque en la práctica éstas no eran tomadas en

¹⁶Lo que, de acuerdo al pensamiento medieval, le otorgaba a España pleno el derecho a poseer un reino, entre otros medios, a través de la donación pontificia, legitimando la soberanía española en esos territorios a cambio de predicar el evangelio (Manero, 2009).

cuenta), lo que dio inicio de un cambio en el imperio, que se tradujo en más derechos para los indígenas.

Por otro lado, en las colonias españolas, a diferencia de otras naciones colonizadas, hubo un mestizaje, tanto a nivel cultural como a nivel biológico. Con lo cual, de acuerdo con varios europeos de la época, se creó un mundo que, lejos de ser colonias capaces de rivalizar con el mundo occidental europeo, se corrompió al mezclar su *raza marginada* con otras aún más *marginadas* (los indígenas y los negros). En otras palabras, se decía que España "...mezcló su sangre y limitada inteligencia con las de razas e inteligencias aún más limitadas" (Zea, 1990; 104), conformando un pueblo más reacio y menos apto para la civilización europea. Esto se tradujo a una situación de marginalidad para las zonas coloniales del Imperio Español. Donde, a pesar de que España y la Iglesia Católica, querían realizar un proyecto humanitario que abarcara a todas las razas, sin importar su cultura ni el color de su piel, este mestizaje, lejos producir una raza unificada, y con ello una nación moderna, dio lugar a un conjunto de pueblos llenos de contradicciones; incapaces, por ello, de participar en la marcha hacia la civilización occidental, en acciones con plena seguridad en su destino.

Humanismo anglo-protestante en el Imperio Británico

El Imperio Británico (vigente entre los siglos XVI y XX) emerge a partir de la colonización de Gran Bretaña, un país asentado en una isla al norte de Europa. Originalmente, dicha isla estaba habitada por diversos pueblos bárbaros (o salvajes), procedentes de distintos rumbos, entre los que predominaban los celtas. En el 57 A.C., el general romano Julio César nombró a esta isla *Britania* y a sus habitantes *británicos*.

A pesar de que era una tierra de poca importancia para Roma, en el 43 A.C el emperador Claudio impuso su conquista por temor a que las revueltas isleñas afectasen territorios del Imperio en el continente, sin embargo, la isla nunca fue sometida completamente por Roma. Tras la caída de Roma en 450 D.C., Britania quedó abandonada y sus habitantes quedaron a la merced de las continuas guerras entre sus diversos habitantes, así como a las múltiples invasiones vikingas y sajonas.

En el año 1066, Britania fue invadida por Normandía, bajo la dirección del franco Carlomagno; quien, en un afán de expandir su poder sobre los sajones y los germanos, así como la oportunidad de incorporar territorio del antiguo Imperio Romano a su imperio, accedió a mezclar la sangre y cultura franca con los habitantes bárbaros de la isla. De esta forma, Britania, que estaba bajo el dominio de los vikingos, anglos y sajones, dejaba de ser salvaje al aceptar la fe cristiana y someterse al emperador o sus descendientes en los reinos en los que se divide el Imperio.¹⁷ Esta situación dio lugar a la conformación de un pueblo nuevo, que creó sus propias formas insulares en la literatura, en la religión, en la sociedad, en la economía y en la guerra.¹⁸ Además, alrededor de 1337, Eduardo III de Inglaterra reclama la corona de Francia. Este reclamo da inicio a la Guerra de los Cien Años, la cual culmina con la expulsión definitiva de Inglaterra del continente europeo.

¹⁷ Donde Guillermo, descendiente del jefe vikingo Rolón, tras convertirse al cristianismo domina la isla e impone su gobierno coronándose rey, rey de Inglaterra y señor de Normandía (Zea, 1990)

¹⁸ Como señaló Trevelyan, "el pueblo inglés aparece claramente, por primera vez, como una unidad racial y cultural. Las razas y lenguas que los integraban se han fundido en una sola, la clase alta ya no es francesa, ni la clase campesina anglosajona: todos son ingleses" (Trevelyan en Zea, 1990: 118).

Bajo esta circunstancia, Inglaterra decide expandir su territorio, no sobre Europa continental, sino sobre pueblos más allá de los mares: creando un gigantesco imperio que circunde el mundo. La colonización británica de Isabel I, Jacobo I y los puritanos, dista del proceso civilizador católico, en el sentido de que no se desea cultivar e imponer su cultura a los nativos del territorio colonizado, sino solo se desea importar colonos y arrancar lo que estorba de la naturaleza en bruto, en beneficio del hombre por excelencia. En este proceso civilizador no existe la figura de los bárbaros, quienes hablan mal una lengua o usa mal la cultura, sino la de salvajes, primitivos que no han evolucionado biológicamente. En este sentido, el filósofo inglés Arnold Toynbee, comenta que en este proceso civilizatorio nunca se contempla la incorporación de pueblos de etnia distinta. De hecho, a los indígenas y a los negros se les concebía como homúnculos, que más que hombres, parecían ser parte de la naturaleza. A los cuales, el colonizador debía ponerlos al servicio de sí mismo y del Dios que se lo permitía.

“Son para nosotros algo así como árboles que caminaron, como animales selváticos que infestan el país en el que nos ha tocado toparnos con ellos. De hecho, los vemos como parte de la flora y fauna local, y no como hombres con pasiones parejas a las nuestras; y viéndolos así, como cosa infrahumana, nos sentimos con título para tratarlos como si no poseyeran los derechos humanos usuales.” (Toynbee en Zea, 1990:125)

Con esta concepción de los nativos, los colonizadores sajones no mezclaron su sangre con ellos, tampoco se procuró convivir con ellos y menos salvarlos de una naturaleza considerada inmodificable. Al respecto, la Providencia puritana señalaba que el destino manifiesto de los mejores hombres era regir sobre los entes inferiores. Por otro lado, los británicos protestantes no pretendían someter a los indígenas a la

verdadera religión, ya que suponían que la salvación del alma y desarrollo de la razón era un asunto personal de cada individuo, al que cada quien debía llegar por sí mismo.¹⁹ Por tal razón los colonizadores no podían hacerse cargo de la salvación de sus colonizados. En contraposición, la colonización española había hecho todo para incorporar a los indígenas en la religión católica, mediante bautismos obligatorios en los que participaban comunidades indígenas, quienes no comprendían del todo ese rito sagrado. Además de que los españoles se habían mezclado con gente que, la ciencia de ese entonces, mostraba como inferiores.

Ante las diferencias en los procesos de expansión y colonización de ambos imperios, Inglaterra buscó demostrar la superioridad moral y humanitaria protestante frente a los íberos católicos, mediante la construcción de la *leyenda negra de la conquista latina*. Dado que el papa Alejandro VI había otorgado el dominio de la América a España y Portugal. Ante lo cual, la Inglaterra protestante, reclama su derecho de participar en América, justificándose como representantes y defensores de una expresión del verdadero cristianismo, opuesto al absolutismo papista.

Sin ánimo de valorar que proyecto de colonización imperial fue más *humano*, si aquel que introdujo una verdad espiritual-política a un grupo de seres humanos, a fin de *salvarles el alma* con la cruz, la espada y la Santa Inquisición; o bien, la colonización en la que se considera a los habitantes de los territorios dominados como criaturas infrahumanas de naturaleza salvaje, autora de grandes matanzas de pueblos

¹⁹ Cabe recordar que la Reforma Protestante, rompe con la figura de la Iglesia como el intermediario entre el hombre y Dios. Por lo que es deber de cada hombre (o mujer) mantener su relación directa con Dios, mediante su propia capacidad de comprender el mensaje cristiano y reflejado en el actuar. En este contexto, cada individuo es el único responsable.

originarios, en la que se promovió el tráfico de esclavos e impulso los zoológicos humanos.²⁰ Es importante señalar que en cada proceso se forjó una conciencia de humanidad específica. Zea subraya que, al igual que en la Grecia Antigua se perfila un tipo de hombre por excelencia (aquel capaz de conocer y, al conocer, mandar), en la Modernidad europea se establece un tipo de hombre por excelencia: *el hombre moderno europeo-occidental*, aquel capaz de dominar a la naturaleza poniéndola a su servicio. Siendo *el nuevo bárbaro*, en el Imperio Español, o *el salvaje*, en el Imperio Británico, aquel ser no europeo-occidental, es decir, aquel que pertenece a una etnia *inferior*.

Por otro lado, Zea, en *Dialéctica de la conciencia americana* (1958), señala como ambos imperios proyectan futuros distintos en sus colonias y sus habitantes. Por un lado, el Imperio Español insta una ampliación del mundo medieval europeo como el futuro para el pueblo americano. Con lo cual, España se empeñaba en conservar y ampliar en el territorio americano un orden, prolongando su mundo, como si fuera un instrumento para reafirmar su pasado e identidad europea. Por otro lado, el Imperio Británico, fue partidario de un futuro diferente de su pasado, dado que se quería conseguir una utopía permanente en América, "...un mundo en el que el progreso alcanzado fuese siempre un punto de partida hacia el futuro a su vez" (Zea, 1958: 4). Los británicos pretendían crear un nuevo orden, cuya fortaleza había de creer en el

²⁰ Los zoológicos humanos eran espectáculos que circulaban, principalmente en países europeos y Norte América durante los siglos XVIII y XIX, en los cuales, nativos de colonias europeas eran presentados como salvajes. Los nativos participantes de estos espectáculos eran capturados o engañados para representar el papel de los nativos incivilizados ante un público de origen europeo. Es interesante resaltar que estas presentaciones fomentaban la narrativa de la superioridad racial y al mismo tiempo justificaban de la presencia europea en las colonias (Blanchard P y Víctor- Pujebet, 2020).

futuro, desprendiéndose del pasado sin remordimiento, para elaborar un nuevo mundo, con la esperanza en lo que podía llegar a ser.

En otras palabras, la visión sobre el futuro, para el primer imperio era la ampliación de su ser, para el otro imperio era el devenir de su pasado y su posibilidad de configurar un ser siempre nuevo, nunca plenamente hecho. Estas concepciones se impregnaron en la mentalidad predominante en sus respectivas colonias.

“... nos encontramos con que América en su totalidad, la América Sajona y la América Ibero, se apoya en el futuro, sólo que el hombre de la primera América ha hecho del pasado un instrumento del futuro; mientras el de la segunda, no queriendo contar con ese pasado, se apoya en el presente, en donde ha de advenir el futuro; lo espera, día a día, segundo a segundo. El sajón realiza su futuro cada día, el ibero lo espera. El primero, realice lo que realice, se está sirviendo de lo realizado para realizar más, en una acumulación sin fin; el segundo no; dilapida, puede decirse, lo que recibe, lo que hace, en espera, siempre, de algo que ha de venir; por ello no acumula, no capitaliza, no suma, simplemente nihilista. Uno se mueve en lo concreto, mientras el otro lo hace en lo abstracto” (Zea, 1958: 8).

Humanismo anglo-protestante en el Imperio Americano

De la colonización británica, los Estados Unidos de América hereda del ímpetu de la Inglaterra Imperial y su peculiar concepto civilizador, lo que aplicó en su nuevo esquema de imperio. Tras la declaración de independencia en 1776, las trece excolonias británicas²¹ vivieron un proceso de desarrollo capitalista acelerado, dado que habían heredado la cultura occidental y el más alto desarrollo tecnológico de la empresa

²¹ Ubicadas en la costa este de lo que hoy conocemos como Estados Unidos.

inglesa. Lo cual les permitió lanzarse a la conquista de amplias zonas de influencia, mercados y centros de extracción de materias primas en poco tiempo (Castañeda,1998). De tal modo que este imperio comienza su expansión en 1847, bajo la tesis del *Destino Manifiesto*. Tesis en la que se señala, a grandes rasgos, que Dios eligió al pueblo estadounidense para ser una potencia política y económica, portadora de democracia, de libertad y de civilización a otros pueblos,²² dotando a los Estados Unidos el derecho de ejercer un control indirecto de tipo financiero e industrial sobre los territorios bajo su influjo.²³

El *nuevo imperialismo* que surge en esta nación tiene la característica que es esencialmente comercial y cuenta con una filosofía enfocada en la voluntad del individuo y de la empresa, *supuestamente* antibélico y anticolonial.²⁴ Su primera zona de influencia fue América Latina, dado que el país del norte despertó la admiración en pueblos recién liberados del yugo europeo. Los nuevos países Latinoamericanos eran conscientes de su atraso económico y cultural (al no ser occidentales), y veían a los Estados Unidos como un pueblo poderoso, capaz de construir su propio destino. No por nada en ese momento, los Estados Unidos representaba *el espíritu de la modernidad*

²² El Destino Manifiesto es una filosofía nacional estadounidense que explica el lugar en el mundo que debe ocupar ese país y la forma en que se debe relacionar con otros pueblos. https://www.ecured.cu/Doctrina_del_Destino_Manifiesto Revisado el 06/10/2020

²³ De acuerdo con Zea: "...el destino de esta nación se hace manifiesto, no sólo por el éxito alcanzado [en su desarrollo y conquistas] tal y como ya lo establecía su moral puritana, sino también por la misma geografía, vista de tal forma que no sólo el sur y el oeste americano estaban destinados a ser campo de su expansión, sino también el Caribe y de allí toda la América, para saltar de aquí a una expansión ultra continental "(Zea, en Castañeda: 52).

²⁴ Desde su consolidación, el nuevo estado norteamericano "...se concebía a sí mismo como una encarnación de los principios de libertad republicana, y aspiraba a ser ampliamente admirado por eso, debido fundamentalmente al vínculo entre *imperio extensivo* y *autogobierno* que articulaba su constitución federal. En términos de Bernard De Voto, "el imperio americano no sería mercantilista sino algo totalmente nuevo: el Oeste no estaría conformado por colonias sino por estados" (Panitch y Gindin, 2004: 31 - 32).

encarnado. Un modelo a seguir, que despertaba en los pueblos latinoamericanos la esperanza de que la grandeza del norte pudiera manifestarse en el sur. Por su parte, los capitalistas norteamericanos vieron en la región latinoamericana la oportunidad de explotar los recursos naturales, de utilizar la población local como fuerza de trabajo y crear un mercado cautivo en ese territorio, bajo un halo de amigos o socios comerciales, visiblemente desiguales.

Un periodo crucial para el crecimiento y fortalecimiento del Imperio Americano es la denominada edad de oro del capitalismo o los años dorados (1945 – 1973). Donde Estados Unidos aprovecha la situación de posguerra europea para reconstruir un nuevo orden mundial capitalista, estableciendo una infraestructura liberal de comercio innovadora, en la que “...la globalización capitalista fue reavivada, mediante la aceleración del comercio, la inversión directa extranjera y la creciente internacionalización financiera” (Panitch y Gindin, 2004: 24). En este periodo, ante una Europa devastada por la Segunda Guerra Mundial, Estados Unidos ejerció un rol clave, tanto en la reactivación economía global, como en la creación de organismos internacionales que aseguran la paz y una colaboración internacional.²⁵ Este rol le brindó a Estados Unidos la capacidad para *organizar su poder particular*, a través de una coordinación mundial conforme a un modelo ideológico específico, surgido de su historia.

Modelo basado “...en el poder de atracción de los modelos de producción y cultura norteamericanos (...) crecientemente unificados en la esfera de consumo.

²⁵ Entre los organismos más destacados de la época están el Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo (mejor conocido como el Banco Mundial) creado en 1944 y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1945, al mismo tiempo que se presentó como benefactor prestamista para la reconstrucción de Europa bajo el Plan Marshall (plan que operó de 1948 a 1952).

Aquí convergen, por un lado, la invención norteamericana de la moderna corporación, el management científico del proceso de trabajo y la línea de montaje de producción masiva; y, por el otro, los esquemas narrativos y visuales al estilo Hollywood atrayendo y congregando a masas de inmigrantes por medio de la simplificación y la repetición dramática” (Anderson en Panitch y Gindin, 2004: 30).

En este periodo, Estados Unidos supo aprovechar el hecho de que, en ese momento, era la única nación del Norte en disponer de excedentes de mercancías, por lo que instauro un libre intercambio sin discriminación respecto a sus productos, creando así, un clima favorable para sus inversiones en las economías extranjeras y el libre acceso a las materias primas, lo cual, hasta el momento estaba bloqueado por los imperios coloniales europeos (Toussaint, 2004).

Para el establecimiento de este nuevo sistema económico encabezado por Estados Unidos, los acuerdo de la Conferencia Monetaria y Financiera en Bretton Woods, New Hamshire (Estados Unidos, 1944) fueron claves. Ya que en este encuentro se sentaron las bases del nuevo orden económico y financiero mundial, posicionando a Estados Unidos y al dólar americano como el punto central de la nueva vida económica mundial (Reyes, 2010), al mismo tiempo que se decide crear el Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo (actualmente el Banco Mundial). Posteriormente, bajo la misma línea, se crea el Fondo Monetario Internacional (FMI) en 1945. Desde los inicios, estas organizaciones financieras han tenido una orientación económica neoliberal y han estado fuertemente influidas por el gobierno de Estados Unidos, sobre todo el Banco Mundial.²⁶ Al respecto el historiador Jacobo Schatan añade:

²⁶ Un caso emblemático que ilustra esta situación es el hecho que las metas principales del Banco Mundial al crearse eran "asistir a la reconstrucción y el desarrollo en los territorios de las naciones miembros, facilitando la inversión

“Las políticas y orientaciones del Fondo y del Banco Mundial están determinadas, fundamentalmente, por los países que tienen mayor peso dentro de sus órganos directivos. Los Estados Unidos, que proporcionaron la mayor parte de los fondos de ambas instituciones, se esforzaron ya en Bretton Woods por asegurar que el poder real en materia de decisiones estuviese radicado en la junta directiva, en la cual el director estadounidense tenía poder de veto” (Schatan en Reyes, 2010: 75).

Bajo este esquema, ambos organismos han impulsado, en mayor o menor medida y con sus diferencias, el *desarrollo* económico de sus países miembros. Fundamentando sus acciones en la teoría economía del desarrollo,²⁷ en la cual los países del mundo se dividen entre países desarrollados y países subdesarrollados o en vías de desarrollo. En esta teoría, el subdesarrollo se concibe como una etapa evolutiva que caracteriza a las sociedades llamadas tradicionales o subdesarrolladas, las cuales deben cumplir ciertos estándares de progreso económico, social y político para llegar a la etapa de la sociedad moderna (occidental) y ser considerados como países desarrollados e industrializados.²⁸ Partiendo de esto, la solución señalada para resolver los problemas del subdesarrollo era la transformación de las sociedades a partir de la modernización de sus sistemas productivos, políticos y sociales (Aroche, 2010). Con

de capital con una meta productiva”, esto pensando en la devastación de Europa tras la Segunda Guerra Mundial; sin embargo, “...el Banco, por voluntad de Estados Unidos, no tuvo prácticamente participación en la reconstrucción de la Europa de la posguerra. Fue el Plan Marshall, puesto en pie exclusivamente por EE.UU., quien cumplió su papel...” (Toussaint, 2004: 140).

²⁷ La teoría del desarrollismo clásico, surge en el Reino Unido en la década de 1940, la cual define al desarrollo económico como *cambio estructural*. Esta teoría dominó el desarrollo económico mundial entre los años 1940 y 1960. Su objetivo era promover el desarrollo económico de los países subdesarrollados o periféricos, que todavía no habían llevado a cabo su revolución industrial capitalista. (Bresser-Pereira, 2017).

²⁸ De acuerdo con Contreras (2011) “...el cumplimiento sucesivo de dichas etapas, significa superación de formas tradicionales o precarias de la estructura social, así como un cambio de valores, de actitudes y de políticas gubernamentales...” (Contreras, 2011: 64) a fin de acercarse las sociedades desarrolladas. Pero como está enteramente bajo el control de las principales potencias capitalistas, su concepción de desarrollo nunca tuvo nada que ver con proyectos que combinaran la emancipación de los pueblos del Tercer Mundo y un desarrollo social equitativamente repartido.

esta lógica, a partir de los cincuentas, el Banco Mundial comienza a construir *instituciones óptimas para el desarrollo* en países subdesarrollos, constituyendo una red de patronazgo con un poder paralelo al Banco (Toussaint, 2004).

Otra estrategia que ha usado el país norteamericano para fortalecer su imperio informal, y con ello su dominio político-militar, ha sido la estrategia de presentarse como el defensor los derechos universales, en palabras de Theodore Roosevelt:

“un poder de policía internacional [...] en ausencia de otros medios internacionales de control, con el fin de establecer regímenes que sepan cómo actuar con razonable eficiencia y decencia en asuntos políticos y sociales [y garantizar que cada uno de estos regímenes] mantenga el orden y pague sus obligaciones” (Roosevelt en Panitch y Gindin, 2004: 33).

En este sentido, al finalizarla Segunda Guerra Mundial (1945), Estados Unidos, Canadá y varios países de Europa Occidental crean el Tratado del Atlántico Norte (OTAN o NATO en inglés), un órgano político-militar cuyo objetivo inicial era contrarrestar el avance comunista soviético en Europa Occidental. Con esta alianza Estados Unidos proveyó a los países europeos, vivían una situación de posguerra, seguridad militar, situación que fue aprovechada por la nación norteamericana para convertirse en el principal soporte de recuperación económica europea, a cambio de esta ayuda, Estados Unidos pudo fortalecer su capitalismo y negocios en los países aliados frente a la amenaza comunista de la Unión Soviética.²⁹

²⁹ Sin embargo, a partir de la década de los sesenta, algunos miembros de la Alianza comienzan a mostrar distanciamiento con algunas acciones militares emprendidas por su líder y socio mayoritario (Estados Unidos). Posteriormente, con la caída del comunismo (a finales de los ochentas), la existencia de la OTAN fue cuestionada por algunos miembros europeos, dado a que el peligro soviético ya no era amenaza. Sin embargo, esta alianza cambio de enemigo y apuntó a una variedad potenciales amenazas, tales como el terrorismo y el narcotráfico.

Un aspecto que cabe resaltar del proyecto de dominación de Estados Unidos (o del colonialismo norteamericano) es que, si bien, la política estadounidense tiene un trasfondo profundamente religioso,³⁰ su discurso de dominación no se fundamenta en la religión (al menos no directamente); sino en un discurso económico y científico liberal, donde esta nación ocupa un lugar privilegiado. En este sentido, se puede advertir que las concepciones del ser humano dominantes en este régimen no tienen tintes religiosos (o al menos no explícitos). A continuación, se presentan dos concepciones sobre el ser humano que, desde el punto de vista de este trabajo, permiten entender el sentido de humanidad que se promueve en el Imperio Americano.

Por un lado, tenemos la concepción que se desprende de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París de 1948, como un ideal común para todos los pueblos y las naciones. Si bien, no fue elaborada únicamente por Estados Unidos, es un referente importante, ya que estos derechos representan un ideario que se legitima universalmente en el periodo del imperio informal americano. El cual está presente (con distintos matices) en el discurso político, social y cultural de los países desarrollados y de muchos países en

Ante estas complejas situaciones, Estados Unidos sigue a la cabeza de la OTAN hasta el día de hoy, dado a que la enorme brecha tecnológica y militar entre este país y el resto de los miembros del tratado, además de que la asignación de recursos a la Alianza aún sigue siendo mayoritariamente estadounidense (Cruz, 2005).

³⁰ Cabe señalar que, tanto Alexis de Tocqueville como Max Weber analizaron al protestantismo como “la raíz de la democracia y el capitalismo en Estados Unidos” (Best y Radcliff en Solís, 2011: 17). Tocqueville consideraba al protestantismo como la primera de las instituciones políticas estadounidense señalando que “en ningún país del mundo la religión cristiana tiene tanta influencia en las almas de los hombres como en América” (Solís, 2011: 17). Es preciso tomar en cuenta que, desde tiempos coloniales, la religión ha desempeñado un papel central en la vida pública de Estados Unidos. “Por citar algunos ejemplos obvios, desde 1867 el lema *In God We Trust* ha estado inscrito en las monedas, y a partir de 1957 en los billetes de dólar. También se puede notar la influencia de la religión en lugares y monumentos públicos, como la Campana de la Libertad –ubicada en Filadelfia– que tiene escrito un verso bíblico: *Se proclamará en el país la liberación de todos sus habitantes* [En inglés: *Proclaim liberty throughout the land unto all the inhabitants thereof*]. Así mismo, la Casa Blanca celebra religiosamente el *National Prayer Day* –el primer jueves de mayo” (Solís, 2011: 17).

vías de desarrollo, además de tener un peso importante en las relaciones internacionales.

Es interesante señalar que el concepto de derechos humanos se originó en Europa,³¹ y es parte de la expansión del Estado de Derecho Liberal y del capitalismo occidental (Fundación Juan Vives Suriá, 2010). Los derechos humanos universales proclamados por las Naciones Unidas, se fundan no sólo en las necesidades humanas, sino también en la apertura humana a la dimensión utópica liberal de derechos para una sociedad más justa,³² fundada en el respeto a los seres humanos y a sus derechos inalienables. Esta declaración presupone que cada individuo tiene derechos naturales, con lo que se crea una concepción individualista de la sociedad, contemplando al ser humano en cuanto ser natural y corporal, digno de respeto y dignidad.

La otra concepción importante sobre el ser humano difundida por el Imperio Americano es la del *homo economicus* u hombre económico de Stuart Mill (inspirado por los escritos de Adam Smith y David Ricardo). Esta perspectiva supone, el hombre económico es una persona racional, que maximiza su utilidad, tratando de obtener los mayores beneficios con un esfuerzo mínimo. Este homo se considera universal e intemporal, se mueve por su interés personal, al mismo tiempo que calcula y pondera las posibilidades con total racionalidad para conseguir su propia prosperidad (Pedicone, 2001). Esta concepción surge a partir de la segunda revolución industrial (comienzos

³¹ Cuyos antecedentes son los primeros acuerdos europeos que establecieron regulaciones de la autoridad, entre los que se destacan la Carta de Derechos Británica (1688) –que limitaban el poder del monarca, para repartirlo con la nobleza, el Acta de Habeas Corpus (1679) en Inglaterra, obligó a las autoridades a dar cuenta de las personas privadas de libertad. Así como las declaraciones de derechos adoptadas en EEUU y en Francia en el siglo XVIII (Fundación Juan Vives Suriá, 2010)

³² Ya que estos derechos no han sido ni son efectivos para muchos seres humanos de este planeta.

del XX), donde la economía neoclásica juega un papel importante, nace la gran empresa norteamericana y con ella el management. De esta forma, la lógica económica y tecnológica se trasfiere a la condición humana. Este humanismo es fundamental para una sociedad apta para el capitalismo y el consumo en masa. En este contexto, la racionalidad tecnológica ha sido estudiada y utilizada por los capitalistas, con la finalidad de configurar sistemas de producción y consumo basados en la racionalidad instrumental (Giraldo, 2014).

A partir de esta racionalidad tecnológica, se ha introducido en la sociedad mundial el ethos managerial (o gerencial, en español), ideología imbuida de un imaginario plagado de simbología y valores relativos a la economía y al mundo empresarial, al mismo tiempo que introduce la idea de que el trabajo es el vehículo privilegiado de la realización de sí. Ya que, mediante el logro de objetivos laborales se consigue tener una vida exitosa (Fernández, 2017).

Si se retoman las concepciones sobre el ser humano anteriormente citadas: la concepción de las Naciones Unidas, donde se entiende al ser humano individual como un ser acreedor de derechos inalienables y la concepción del *homo economicus* con su racionalidad instrumental; se puede visualizar al ser humano como un individuo con derechos, liberales de una modernidad europea-occidental (al menos a nivel legislativo internacional) al que se le incrusta una racionalidad instrumental.

A partir de esta concepción, se puede señalar que la dicotomía entre el *hombre por excelencia* y el *bárbaro* o el *marginado* planteada por Zea, ya no descansa en el *ethos griego*, ni en la adscripción religiosa que tenga, sino en el desarrollo económico y social

que tenga (desde la perspectiva occidental). Siendo el *nosotros* los países desarrollados (estando Estados Unidos al centro), y los *otros*, los países subdesarrollados.

En vísperas de un nuevo orden mundial y la necesidad de un humanismo innovador de carácter internacional

En los últimos años el Imperio Americano ve amenazada su estabilidad y hegemonía mundial. Al interior de esta nación, el gobierno y la sociedad estadounidense están viviendo numerosas crisis, que se reflejan en el rechazo social del Deep State o el establishment americano,³³ con actos como la elección de Donald Trump en el 2016 o la toma del Capitolio a principios del 2021, aunado a múltiples manifestaciones armadas de intolerancia interracial. Por otro lado, a nivel internacional, el gran acenso económico de China y la reorganización económica, política y militar de Rusia, ponen al país norte americano en un lugar diferente en el tablero internacional.

Esto ocurre, mientras el sistema económico hegemónico global, comienza a desgastarse a causa de sus numerosos fallos, los cuales han desencadenado una serie de problemas sociales, ambientales y humanitarios, provocando múltiples crisis y un gran número de protestas a nivel mundial. Algunos de los temas más preocupantes relacionados con la vida humana son: el inédito índice de suicidios en todo el mundo,³⁴

³³ El Deep State o el (Estado profundo) o el o el establishment (en español indica al *gobierno establecido*) suele aludir a un poder fáctico de red de funcionarios públicos que operan secretamente en el gobierno, cuya permanencia en sus cargos va más allá de los cambios de mando presidencial. "El término de 'Estado profundo' implica que hay gente secretamente en algún lugar, fuera de la mirada pública, escondida incluso de la burocracia, tirando de las cuerdas y manipulando cosas en el [gobierno americano]" (Gordon en Lissardy, 2017)

³⁴ De acuerdo a la OMS, actualmente cerca de 800 000 personas se suicidan cada año en el mundo y por cada suicidio, hay muchas más tentativas de suicidio cada año. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide#:~:text=Datos%20y%20cifras,individual%20de%20riesgo%20m%C3%A1s%20importante>
Revisado el 27/10/2020

la proliferación de nuevos esquemas de esclavitud y el aumentado considerablemente el consumo de drogas.³⁵ Lo que advierte de una grave crisis humanitaria en la sociedad mundial. Sociedad que, en términos generales, se puede caracterizar como una sociedad pragmática, dominada por un sistema en el que la economía y las inversiones capitalistas están por encima de la política y de los derechos humanos. Donde el *racionalismo económico* se introduce en sistemas económicos y sociales, persiguiendo el progreso y la productividad desmesurada pasando por encima de los valores morales de antaño. Al mismo tiempo que se ha introducido en la mente de muchos individuos la idea de que el poder adquisitivo y el consumismo dan la felicidad, y a partir de esto, se controlan las conductas de los individuos de acuerdo a los intereses del propio sistema.

En este contexto, el filósofo Herbert Marcuse describe al hombre actual como producto de los sistemas de racionalismo económico. El cual es sometido a la explotación establecida por los sistemas económicos y de producción, instituidos por grupos globales de poder político y económico. Así mismo, el autor denuncia la extrema represión y censura que viven los individuos; dado que "...sus estados de ánimo son manipulados por los medios de comunicación y los canales publicitarios" (Marcuse en Giraldo, 2014: 119) y han perdido sus metas trascendentales, reduciendo su actividad a lo inmediato y a lo efímero de sus deseos, que siempre llevan a otros nuevos. Al respecto Francisco Piñón (2019) da la siguiente imagen:

³⁵ El Informe Mundial sobre las Drogas 2019, elaborado por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en México señala que 271 millones de personas en el mundo usaron drogas en el último año. [https://www.gob.mx/salud/es/articulos/informe-mundial-de-drogas2019?idiom=es#:~:text=Entre %20los%20resultados%20resalta%20que,de%20los%20usuarios%20de%20drogas](https://www.gob.mx/salud/es/articulos/informe-mundial-de-drogas2019?idiom=es#:~:text=Entre%20los%20resultados%20resalta%20que,de%20los%20usuarios%20de%20drogas) Revisado el 27/10/2020

“La sociedad occidental no es sino una gran máquina de manipulación y explotación. El individuo se encuentra solo y perdido frente a ese engranaje económico-ideológico. El hombre individual - según ellos - no es sino un simple engranaje, no existen ahí relaciones comunitarias. Es la lógica del dominio en nombre de una razón de la modernidad que hace y convierte al hombre en un dominador de la naturaleza, pero estructuralmente, esa dominación se vuelve contra el mismo hombre” (Piñón. 2019: 158)

Es importante tomar en cuenta que esta concepción del hombre emerge en un contexto sociocultural postmoderno; donde las artes, la filosofía y expresiones socioculturales buscan nuevas formas de expresión, centrándose en el culto del individualismo y crítica al racionalismo moderno. Esta corriente, como movimiento artístico, incorpora las corrientes vanguardistas en una estética que refleja el caos, en la filosofía se define como un nihilismo moderno, donde los valores del pasado, las grandes ideologías sociales y la objetividad científica son altamente cuestionadas. Y a nivel socio-cultural, este movimiento puede ser interpretado como una reacción ante los fallos del modernismo, tal y como lo manifiesta la psicóloga Teresa Sánchez:

“La Modernidad encumbró ciertos mitos: la Razón, la Libertad, el Yo, el Estado-Nación, el Progreso continuo, la Autonomía y la Ética. Fue la decepción de la Modernidad la que hizo nacer esa gran paradoja de la Posmodernidad [...]. La Posmodernidad ha demostrado la vulnerabilidad de la civilización, ha socavado sus seguridades, agrietado sus teoremas morales y vapuleado sus ideales y objetivos” (Sánchez en Londoño; 2002: 24).

Un fenómeno social relevante en la posmodernidad es lo que Londoño (2002) denomina *crisis del valor de la persona*, concibiendo el término *persona* como un ente relacional y comunitario. De acuerdo con Londoño, este fenómeno se origina como consecuencia del ascenso de un individualismo que ignora los vínculos heredados y las

identidades socialmente establecidas. Situación que pone en jaque a los cuadros de referencia personales, entre los que destacan los lazos familiares, por la explosión de nuevas formas de familia distintas a la tradicional, también se ven afectados los cuadros de referencia ideológico-religiosos, dado que el individuo cuestiona y desdeña los fundamentos y las estructuras ideológicas y religiosas (Londoño, 2002).

Cabe señalar que esta clase de individualismo es parte de una cultura mundial que se fomenta en un contexto económico de globalización e intercambios internacionales. Con la cual se pretende hacer tabla rasa de todas las diferencias culturales para lograr homogeneizar el mercado mundial, creando una cultura de lo indiferente y lo transitorio, donde mueren los dioses y los grandes ideales.³⁶ Al mismo tiempo que se fomenta un solo rostro de humanidad, "... aquel que recita el mismo himno a la *macdonalización* del pensamiento de la posmodernidad" (Piñón, 019: 38).

De esta manera, nos encontramos en un momento histórico donde las antiguas creencias y tradiciones están agonizando y, en sustitución, la técnica y la ciencia retoman el papel central de la sociedad para dar un sentido a la humanidad. De acuerdo con Piñón (2019), la globalización actual supone un imperialismo que no solo gobierna el mundo a través de los mercados económicos, sino también gobierna mediante pensamientos e ideas fabricadas y recreadas en laboratorios académicos y en la mayor parte de los centros de enseñanza "... para hilvanar ciertas visiones demasiado

³⁶ Al respecto, el sociólogo, filósofo y ensayista Zygmunt Bauman, mediante su término en un amplio e interesante análisis de la sociedad moderna a la que denomina *modernidad líquida*. En su análisis señala cómo se ha pasado de la modernidad sólida, con sus pretendidos atributos absolutos de la razón, la ciencia y el progreso, al derrumbe, la fragilidad, la vulnerabilidad, la transitoriedad y la precariedad de los vínculos de la modernidad líquida (Bauman en Londoño; 2002).

particulares e interesadas, que pretenden imponerse a la realidad global mediante la potencia de los medios de comunicación” (Piñón, 019: 38). En este sentido, el individuo posmoderno está continuamente bombardeado por *falsos y/o engañosos paraísos* creados por un mundo de la comunicación y la tecnología.

A grandes rasgos, con la breve descripción de la inestabilidad política del país central del actual imperio, aunado con las dificultades sociales y ambientales a nivel mundial consecuentes del sistema económico neoliberal y la crisis humanitaria por la que se está atravesando como humanidad; se puede advertir el declive de un orden mundial, con la esperanza de la reaparición de un nuevo orden o imperio mundial, y con él, la emergencia de un nuevo humanismo.

Comentario final del capítulo

“En el devenir histórico, las diferentes concepciones del hombre se han expresado, en su aterrizaje político, en muy pragmáticos *humanismos* que pretendían defender o consolidar una específica sociedad humana” (Piñón, 2019: 222)

En concordancia a la frase citada anteriormente, en este capítulo se presentó un marco de reflexión sobre los humanismos en el mundo, refiriendo un humanismo a un discurso sobre lo humano, con todo lo que eso implique. También, a través de un recorrido histórico de occidente, se han narrado las condiciones históricas en las que distintos imperios occidentales han construido sus humanismos y los han aterrizaron en un pragmatismo político para *consolidar proyectos civilizatorios* en sus respectivas áreas de dominio. Es decir, en cada imperio descrito, se ha presentado un discurso que declara una noción de un nosotros, el pueblo dominante, al mismo tiempo que justifica

su supremacía ante los otros, los pueblos dominados, que forman parte del imperio, pero tienen un lugar marginado en el orden político, económico y social establecido.

Así mismo, en el capítulo se manifiesta actualmente, principios de la tercera década del siglo XXI, el Imperio Americano está presentando signos de decadencia. Su sistema económico hegemónico presenta numerosas fallas, las cuales han desencadenado en problemas de índole social, ambiental y humanitario. En cuanto a lo humano, Marcuse describe al hombre contemporáneo como producto de los sistemas de racionalismo económico. Un ente sometido a la explotación establecida por los sistemas económicos, al mismo tiempo que experimenta una situación de represión, censura y manipulación. Todo esto se enmarca en un contexto de posmodernismo, donde se pierden los valores del pasado moderno, se experimenta la posverdad y los individuos experimentan una crisis del valor de la persona, como parte de una comunidad.

Capítulo 2.

Coexistencia de humanismos en el Imperio Americano

“Stuart Hall afirma que para entender las formas actuales de poder económico y cultural hay que trabajar esta aparente paradoja: vivimos en un mundo *multinacional pero descentrado*. Si bien la *Global mass culture* permanece centrada en occidente, *it speaks English as an international language. It speaks a variety of broken forms of English*. Su expansión se logra mediante una homogeneización *enormously absorptive* de las particularidades locales y regionales.”

(cif., García Canclini)

En ningún imperio la convivencia entre distintos grupos étnicos, religiosos o culturales ha sido totalmente pacífica, tampoco la adopción de la ideología, la cultura y el humanismo del imperio han sido adquiridas de forma prístinas por los pueblos sometidos por éste. Es decir, cuando una potencia imperial somete a distintos pueblos y territorios, es normal que haya inconformidades y acciones de resistencia por parte de los sometidos (sobre todo si son marginados por el régimen impuesto). De igual forma, no es fácil la adopción de la ideología, de la cultura y del humanismo impuestos. Esto se da por distintas razones, la más importante es debido a que la población de la comunidad dominada ya contaba con una ideología, una cultura y un humanismo propios (los cuales estiman y desean defender), también hay que tomar en cuenta la desigualdad intrínseca entre la metrópoli y sus zonas de influencia en las relaciones geopolíticas, y por último, cabe destacar que las condiciones ambientales, sociales, políticas, etcétera de los pueblos subordinados, suelen variar, por lo que las prácticas y las formas de pensar no pueden transferirse íntegramente. Por estas razones, al tratar de transferir la ideología y la cultura hegemónicas o imperiales a otros poblados, suele darse un fenómeno conocido como *hibridación sociocultural*.

De acuerdo con el antropólogo García Canclini (1997), “La hibridación sociocultural no es una simple mezcla de estructuras o prácticas sociales discretas, puras, que existían en forma separada, y al combinarse, generan nuevas estructuras y nuevas prácticas...” (García Canclini, 1997: 12), sino que el término de hibridación adquiere sentido en una constelación de conceptos, entre los que destaca modernidad-modernización- modernismo, diferencia-desigualdad, heterogeneidad multitemporal, reconversión (García Canclini, 1997). En el capítulo anterior se explicó a grandes rasgos

como se dieron los procesos de difusión ideológica y cultura hegemónicas en los distintos imperios descritos, lo que generó hibridaciones culturales en los diversos territorios subordinados. Cabe destacar que las estrategias utilizadas por el Imperio Americano para difundir su ideología hegemónica en el mundo (la ideología empresarial norteamericana), se basaron en tres grandes pilares: la implantación de un nuevo esquema económico mundial, la implementación y el fortalecimiento del Sistema de Cooperación Internacional al Desarrollo (liderada por la ONU) y la creación y liderazgo de la OTAN.

En el presente capítulo se explicará con mayor detalle algunas estrategias, sustentadas en el Sistema de Cooperación Internacional al Desarrollo, que utilizó Estados Unidos para difundir el pensamiento y cultura de la gran empresa norteamericana y del management en el mundo. Así mismo, para visualizar y ejemplificar como estas estrategias influyeron en los países subordinados, se va a describir, de manera general, la consolidación del proceso de hibridación en las sociedades latinas y católicas en América, diferenciando el proceso de la sociedad quebequense de las sociedades de América Latina.

El Sistema de Cooperación Internacional al Desarrollo como una herramienta para difundir la ideología y el humanismo del Imperio Americano

Como se señaló en el capítulo anterior, el imperialismo americano es esencialmente comercial y cuenta con una filosofía enfocada en la voluntad del individuo y de la gran empresa (o corporación) norteamericana, la cual es guiada por el management científico, todo esto orientado por Destino Manifiesto. Si bien, este imperio no invadió ni

colonizó (abiertamente), logró imponerse económica, política y militarmente en sus zonas de influencia mediante diversas estrategias. A nivel económico Estados Unidos aprovechó la situación de posguerra europea para implantar un nuevo orden capitalista a nivel mundial, basado en una infraestructura liberal de comercio en la que esta potencia contaba con un lugar privilegiado. A nivel político, crea instituciones internacionales enfocadas a la paz, como la ONU y sus distintas dependencias, además de una serie de alianzas y programas de desarrollo, donde Estados Unidos ejerce gran influencia y poder. Por último, en el ámbito militar, crea y dirige la OTAN con el fin de garantizar seguridad a sus aliados frente a potenciales enemigos, como la URSS.

En cuanto a sus estrategias económicas y militares, se considera que en el capítulo anterior se da una explicación breve, pero suficiente, que permite comprender cómo se ha conducido esta potencia. Así mismo, se abordó de forma general, como se utilizó una serie de estrategias en torno a la cooperación internacional y a la teoría economía del desarrollo, utilizando organismos de cooperación internacional para el desarrollo. Por ejemplo, se apoyó la reconstrucción de Europa occidental con el Plan Marshall y la creación de la Organización Europea para la Cooperación Económica (OECE), y después se promovieron diversos programas para procurar un mayor desarrollo en países subdesarrollados mediante organismos internacionales (influenciados por Washington, como el FMI, el Banco Mundial y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Estos últimos organismos pertenecen al Sistema de Cooperación Internacional al Desarrollo, sistema en el que confluyen tanto organismos públicos como privados, cuyo objetivo general es promover el progreso económico capitalista y social

occidental en los países pobres, subdesarrollados o del Sur. Como señalan Gómez y Sanahuja en su clásica definición de *cooperación al desarrollo internacional*:

“...conjunto de actuaciones [de transferencia], realizadas por actores públicos y privados, entre países de diferente nivel de renta con el propósito de promover el progreso económico y social de los países del Sur, de modo que sea más equilibrado en relación con el Norte y resulte sostenible” (Gómez y Sanahuja en Boni, 2010:17).

Esta definición da cuenta de que la cooperación al desarrollo internacional son acciones ligadas a la transferencia de capital (sea económico, tecnológico, alimenticio, etcétera, de unos actores de diferente índole y funciones),³⁷ hacia países considerados *en desarrollo* (o *del Sur*), para promover su desarrollo, de acuerdo con estándares de los países desarrollados.

Para comprender cómo y para qué funciona el Sistema de Cooperación al Desarrollo Internacional es importante tomar en cuenta que este sistema fue creado después de la Primera Guerra Mundial y ha ido evolucionado con el tiempo, cambiando sus prototipos y diversificando posiciones. Así mismo, cabe destacar el papel crucial de la Sociedad de las Naciones (en un primer momento) y el de la ONU (posteriormente) para guiar las pautas centrales de este sistema internacional. A continuación, se hará un breve recorrido histórico por las diferentes etapas de la evolución de este sistema.

³⁷ En este sistema de cooperación coexisten organizaciones públicas y privadas. Se consideran instituciones públicas organismos como las instituciones multilaterales, gobiernos de países, tanto los donantes como los receptores, administraciones públicas regionales o locales, las universidades, etc. En cuanto a las instituciones privadas se distinguen las organizaciones con fines lucrativos, como las empresas y las grandes corporaciones, y las organizaciones sin fines de lucro como las ONG's, los sindicatos, los comités de solidaridad, entre otras (Boni, 2010:18).

La primera etapa del sistema de cooperación internacional se da con la creación de la Sociedad de las Naciones (o Liga de las Naciones) en la Conferencia de Paz en París de 1919, donde también se firmaron los Tratados de Versalles. Esta organización se creó con la finalidad de restablecer y reorganizar las relaciones internacionales después de la Primera Guerra Mundial, además de establecer bases para la paz mundial. A pesar de que esta sociedad tuvo algunos logros y permitió legitimar la correlación de fuerzas entre vencedores y vencidos, esta sociedad no logró resolver los problemas geopolíticos y mantener la paz, a tal grado que se dio la Segunda Guerra Mundial unas décadas después. Por lo que fue disuelta en 1946, poco después de la constitución de la ONU, la cual fue suscrita el 25 de junio de 1945 y su vigencia inició en octubre del mismo año.

De acuerdo con Jurado (2013), la incapacidad de la Sociedad para cumplir el objetivo de preservar la paz y asegurar la cooperación de las naciones se debió, en parte, a su desdén por procurar el principio de igualdad de derechos a todos los seres humanos, promoviendo por omisión, la discriminación racial y la perpetuación del colonialismo. Esto, porque la organización deseaba mantener el colonialismo y la creencia en la subalternidad racial, respaldando abiertamente la legalización del colonialismo y su dinámica de explotación, en beneficio de las potencias vencedoras de la Primera Guerra mundial (Estados Unidos, Inglaterra, Francia, Italia y Japón),³⁸ argumentando:

“...del *deber civilizatorio* que tienen los Estados desarrollados ante la notoria incapacidad de esos pueblos de gobernarse a sí mismos y alcanzar el bienestar y el desarrollo, así como en la necesidad de hacer prevalecer en ellos el mantenimiento del orden público y las buenas costumbres” (Jurado, 2013: 32).

³⁸ Cabe recordad que después de la primera guerra mundial, se estableció un marco legal para la apropiación de territorios coloniales de los países vencidos y el dominio de los pueblos que vivían en dichos lugares. (Jurado, 2013)

En la segunda etapa de este sistema de cooperación al desarrollo se constituye la ONU en 1945, con una visión distinta a la de la Sociedad de las Naciones, dado que se fundamenta en un orden geo-económico distinto. La ONU nace con el objetivo de asegurar el mantenimiento de un nuevo orden mundial, estableciendo un sistema de seguridad más amplio y general sostenido en ocho principios. Entre los que destacan: a) La Renuncia a la expansión territorial, b) El derecho de los pueblos a escoger sus formas de gobierno, c) El acceso de los Estados, en igualdad de condiciones, al comercio y las materias primas necesarias para su prosperidad, d) Procurar una amplia colaboración entre todas las naciones en materia económica para asegurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el progreso social y económico y e) El establecimiento de una paz que permita a las naciones la convivencia pacífica dentro de fronteras seguras (Figuerola en Jurado, 2013).

Se debe tener en cuenta que la creación de la ONU es fruto de negociaciones políticas, donde las participaciones de Churchill, Stalin y Roosevelt fueron de gran relevancia. Así mismo, en estas negociaciones se estableció el derecho de veto en favor de los miembros permanentes en el Consejo de Seguridad y se decidió que a las grandes potencias les correspondía establecer y mantener los acuerdos necesarios para garantizar la paz mundial.

En este contexto, la inclusión de una declaración de derechos humanos en la Carta de las Naciones Unidas provocó una gran polémica; ya que, en un principio, fue

rechazada abiertamente por las grandes potencias;³⁹ sin embargo, se incluyó debido a que uno de los principales fundamentos de esta organización es "...la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos ..." (Jurado, 2013: 36). En consecuencia, en 1946 se creó un marco normativo para la creación de la Comisión de Derechos Humanos. A pesar de esto, la redacción la Declaración Universal de Derechos Humanos no fue nada fácil, debido al marco de confrontación ideológica y política económica entre Estados Unidos y la Unión Soviética, donde cada una contaba con su respectivo bloque de aliados.⁴⁰

Finalmente, no hubo una imposición total de un punto de vista en particular, ya que la Declaración incluyó con el mismo valor tanto normativo como práctico de ambos bloques. Sin embargo, cabe resaltar que la Declaración de los derechos humanos se occidentalizó, dado que se tomaron en cuenta los presupuesto filosóficos y morales de la formulación de los derechos naturales del siglo XVIII⁴¹ y la noción de dignidad de la persona humana (individual), proveniente de los Estados modernos occidentales.

A grandes rasgos la declaración de derechos humanos de la ONU señala que todos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna de raza, color,

³⁹ Se puede decir que los motivos principales de dicho rechazo eran porque las violaciones a los derechos humanos sucedían en el territorio nacional y los territorios coloniales de estos países y porque las potencias, quienes no querían que la comunidad internacional tuviera la capacidad de injerencia en esos problemas. Los cuales eran considerados internos, cuyo tratamiento era una cuestión del ejercicio de su soberanía (Jurado, 2013).

⁴⁰ Por un lado, Estados Unidos, Gran Bretaña y Francia consideraban que la Declaración debía contener las libertades clásicas occidentales, es decir, los derechos civiles y políticos actuales: sin darle mucha importancia a los derechos económicos, sociales y culturales. Por el otro lado, los socialistas sostenían como indispensable no sólo declarar estos derechos en la Declaración, sino también se debía señalar explícitamente que su aplicación dependía de un esfuerzo social consciente en todos los países (Jurado, 2013).

⁴¹ A pesar de que estos derechos se fundamentaron en los derechos naturales del siglo XVIII, cabe resaltar que se hicieron importantes matizaciones, entre las que destaca la exclusión de toda mención explícita a la naturaleza o a Dios como fundamento último de los derechos (Orada, en Jurado, 2013).

sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, a pesar del multiculturalismo existente y las relaciones de poder imperantes entre las naciones. Si bien, esta declaración nunca ha pretendido expresar ni maquillar la realidad humana en el mundo, si anhela, con pretensión de universalidad, expandir e instituir a escala global un sistema de valores del deber ser (acorde con la ética moderna occidental). Desde una postura crítica latinoamericana, Jurado (2013) señala:

“... más allá de las buenas intenciones de quienes tienen aspiraciones civilizatorias sobre otros pueblos, lleva implícita una primera pretensión de hegemonía sociocultural basada en la ideología occidental de los derechos humanos que no puede ser desconocida ni olvidada (...), sostener el universalismo de los derechos como una pretensión legítima, se halla en el carácter racional de los seres humanos y la dignidad que les es intrínseca, por cuyo mérito todas las personas necesariamente han de llegar, en última instancia, a aceptar la moral moderna y el sistema de derechos universales que es fruto de su desarrollo, precisamente porque *éstos son la mejor y mayor expresión de la razón humana*” (Jurado, 2013: 39).

En estas líneas el autor señala la pretensión de hegemonía sociocultural, en la que los países del primer mundo (o desarrollados) instauran una institucionalidad internacional impregnada de un ordenamiento jurídico occidental, y con ello, un humanismo occidental como símbolo del desarrollo de los pueblos. Dentro esta dinámica occidentalizadora del mundo, cabe destacar el papel clave que jugó la ONU y sus diversas dependencias en instauración del actual sistema geoeconómico (último lustro de la década de los 40's, de los 50's y los 60's). Como ya se comentó, el Banco Mundial y el FMI impulsaron los acuerdos de Bretton Woods para sentar las bases de un nuevo orden económico y financiero mundial, en el cual Estados Unidos y el dólar americano adquieren un papel central. Ambos organismos promovieron, en mayor o

menor medida y con sus diferencias, el desarrollo económico de países miembros de la ONU. Fundamentando sus acciones en la teoría economía del desarrollo, dando origen al Sistema Institucional de la Cooperación al de Desarrollo actual.

Es preciso recordar que, en este periodo de la Guerra Fría, la economía dominante en Estados Unidos era la del Estado del Bienestar. Esto marca el nacimiento y la posterior evolución del sistema de cooperación internacional hasta el punto que, como sostiene Griffin (1991):

“... los programas de ayuda exterior no fueron otra cosa que un subproducto de la guerra fría: la confrontación ideológica entre el Este y el Oeste habría determinado el destino real de los flujos de ayuda, de tal manera que quedaban asignados de acuerdo con criterios geoestratégicos, buscando en último término el establecimiento de *zonas seguras*” (Griffin en Boni, 2010: 14)

Esto impulsó el nacimiento de la cooperación internacional tal y como la conocemos hoy día, donde las ayudas parten de teorías económicas desarrollistas y de dependencia. En este sentido, el control económico-político que ha ejercido Estados Unidos a través del Banco Mundial ha sido evidente. Un claro ejemplo fue que en la administración de McNamara⁴² que, ante el peligro de la extensión comunista en el Tercer Mundo y las múltiples luchas emancipadoras y revolucionarias (propias de la Guerra Fría), se desarrolló un portafolio de proyectos para *aliviar la pobreza* en dichos países, apoyando al campo, modernizando las instalaciones de agua y de electricidad, pero sobre todo se apoyó en proyectos relacionados con educación y salud, siempre y

⁴² Resulta interesante señalar que el Banco Mundial adquiere mayor presencia y poder financiero (así como poder político) bajo la presidencia de Robert McNamara (1968-1981), quien había sido presidente de Ford Motor Company en 1960 y el secretario de defensa de Estados Unidos ente 1961 y 1968. En el periodo gobernado por McNamara, el Banco teje una red de influencias internacionales y crea una demanda importante de sus servicios en países en vías de desarrollo (Toussaint, 2004).

cuando se siguieran normas *sugeridas* por el Banco. Siendo evidente la gran disponibilidad para gobiernos afines a los Estados Unidos y el rechazo de créditos financieros a gobiernos no simpatizantes de dicho país.⁴³

Por último, en esta etapa del lado occidental capitalista, se crea la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 1961. Este organismo reemplaza a la Organización Europea para la Cooperación Económica (OECE), organización homóloga económica de la OTAN.⁴⁴ La OCDE surge como una organización internacional de corte capitalista, con la misión de ayudar a los gobiernos a generar un crecimiento económico en los países miembros dentro de una economía global.⁴⁵

Una tercera etapa se da en las décadas de los setentas y ochentas, con la recesión económica mundial derivada de dos crisis del petróleo de la década de los setenta. Situación que evidencia el fracaso de veinte años del Sistema de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Por lo que se abre un debate teórico sobre los fallos del sistema y se da paso a un nuevo orden económico internacional, el cual demandaba reglas distintas para promover el comercio a nivel global.

En la década de los ochenta se empieza a difundir en el mundo el modelo económico neoliberal. Al mismo tiempo que en el ámbito del sistema de cooperación al desarrollo,

⁴³ Dos casos emblemáticos de esto fueron el de Brasil y el de Chile. En el caso de Brasil, el Banco niega préstamos al gobierno electo de Goulart en Brasil, pero tras el golpe militar de 1964 (con el que se instala una dictadura) los préstamos pasarían de cero a una media de 73 millones de dólares al año. En Chile, el gobierno de Allende (1970-1973), no fue acreedor de préstamos del Banco, pero bajo el gobierno de Pinochet, y su golpe militar de 1973, la disposición del Banco para con el país se transformó súbitamente (Toussaint, 2004).

⁴⁴ La OECE se considera la homóloga económica de la OTAN, dado que es creada en 1948 con el fin de coordinar el Plan Marshall y, al igual que la OTAN, agrupó a los aliados de Estados Unidos en contra de la URSS y su proyecto comunista.

⁴⁵ Esto se ha hecho a través de foros internacionales en los que se constituyen marcos para que los gobiernos se autoanalicen, comparen experiencias de políticas, busquen respuestas a problemas comunes, identifiquen las buenas prácticas y coordinen políticas públicas nacionales e internacionales (OCDE, 2011).

irrumpe una gran crisis, derivada de la deuda externa por parte de países subdesarrollados y la deficiente adopción de los planes de ajuste estructural dictadas por las instituciones financieras. En esta década, aparece la preocupación por los efectos de las políticas de ajuste estructural del Banco Mundial y el FMI, las cuales se agudizarán en los noventa. Se señala que los fallos radican en que los ajustes se ven acotados únicamente por la visión de disciplinas económicas, por lo que se introduce la participación otras disciplinas como la sociología y la antropología.

De forma paralela a esta reflexión que se da en la ONU, en enero de 1971 se da la primera reunión del Foro Económico Mundial (FEM o WEF por sus siglas en inglés) o también conocido como el Foro de Davos. Esta organización internacional no gubernamental, autodefinida como independiente, es una asociación con sede en Ginebra, conocida por organizar asambleas anuales en Davos (Suiza). Estas asambleas son reuniones empresariales con un enfoque de management, basado en el éxito empresarial y se efectúan con el propósito de hablar y analizar asuntos mundiales, gubernamentales y sobre estrategias de negocios, cuya la finalidad es que sus asistentes discutan y analicen el panorama mundial a fin dar forma a las agendas globales, regionales e industriales, con una visión managerial.⁴⁶ A estas reuniones asisten los principales líderes empresariales del mundo, líderes políticos internacionales, académicos reconocidos y grandes personalidades como reyes, artistas de renombre, entre otros (Duke, 2012).

⁴⁶ Como ejemplo de las discusiones y acuerdos a los que se llegan en estas reuniones, se puede señalar que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, que vincula a Estados Unidos, Canadá y México, fue propuesto por primera vez en una reunión formal en el Foro de Davos.

Una cuarta etapa del Sistema de Cooperación Internacional al Desarrollo se da tras la desintegración de las estructuras políticas federales y el gobierno central de la URSS a finales de 1991. Al terminarse la Guerra Fría, el sistema capitalista neoliberal toma mayor fuerza y se comienza a plantear la globalización como un sistema económico mundial. En esta coyuntura, ante la incertidumbre socioeconómica, el Grupo de Lisboa (1995) plantea seis posibles escenarios de globalización, consecuentes de algunos proyectos promovidos en la escena internacional por los distintos organismos del Sistema de Cooperación Internacional al Desarrollo. Para formular los posibles escenarios, los autores toman en cuenta dos tipos de lógicas predominantes, la de fragmentación y la de integración, así como dos mecanismos de gobierno, uno relativo al mercado y la competitividad y otro a la cooperación.

	Gobierna según los mecanismos del mercado y la competitividad	Gobierna según los mecanismos de cooperación
La lógica predominante de fragmentación Instituciones promotoras	2. Escenario de supervivencia	
	1. Escenario de Apartheid	3. Escenario de la pax triádica
		El G7 y el G 20, Foro de Davos, OCDE,
La lógica predominante de integración Instituciones promotoras	5. Escenario de un sistema mundial regionalizado	
	6. Escenario de <i>gatismo</i> universal	4. Escenario de un mundo global integrado y viable
	GATT, Banco Mundial, FMI, OMC	Sistema de ONU

Tabla 1: Los seis escenarios de globalización del Grupo de Lisboa. Adaptación y traducción libre de (Grupe de Lisbonne, 1995:147)⁴⁷

⁴⁷ 1. Escenario de Apartheid. Este escenario refiere a una situación extrema y presupone un mundo de incluidos (países desarrollados) y otro de desasidos. El mundo de los incluidos responde a un modelo de competitividad y de guerras económicas, donde las ciudades, las regiones y los países más desarrollados rompen relaciones con el resto del mundo.

Como se puede observar, para forjar la globalización había diferentes proyectos, cada uno con su posible escenario. Sin embargo, el proceso de globalización que se ha vivido, se ha nutrido de los diferentes proyectos, resultando un escenario con diversas caras. En este polifacético escenario, la ONU se aboca a un proyecto para un mundo global integrado y viable. Razón por la que en los años noventa introduce y difunde, a través de distintos Informes del Programa para el Desarrollo de la ONU, un nuevo paradigma en las teorías del desarrollo, relacionado con el desarrollo humano. Así mismo, anexa la preocupación por incluir a los pobres en la agenda del desarrollo y se llega a un consenso mundial sobre la importancia de la lucha contra la pobreza.

-
2. Escenario de supervivencia, Este escenario plantea la fragmentación planetaria con un marco económico de libre mercado, de privatización, desregulado y liberalizado. Donde cada empresa, ciudad, región, país y grupo social están llamados a vigilar, defender y promover sus activos y plazas en el mercado mundial.
 3. Escenario de la pax triádica. Aquí la fragmentación global se produce en un marco de un orden económico mundial relativamente estable, controlado por las tres regiones más desarrolladas y pudientes del planeta (Estados Unidos con supremacía militar; amenazado por Europa y Japón). Este orden es un acuerdo tácito y explícito, dictado por intereses convergentes de la economía y sociedad mundial, con el fin de que la estabilidad política y el índice de desarrollo socio-económico crezcan. Este escenario se encuentra encarnado en el G7, siendo instrumento para la estabilidad y el “orden” mundial deseado. Algunos organismos que manejan ideas similares son la OCDE y el Foro de Davos.
 4. Escenario de un mundo global integrado y viable. Este escenario extremo alude a la integración mundial viable, donde el interés planetario, la solidaridad humana, la responsabilidad social y medioambiental, el reparto de la riqueza, el diálogo intercultural, la tolerancia universal y el respeto de los derechos humanos se convierten, poco a poco, en la realidad mundial. En este escenario, los problemas son abordados de manera global, considerando diseñar nuevas reglas y estrategias globales, así como crear, para cada nivel de gestión, los mecanismos, procedimientos e instituciones mejor adecuados a una gobernanza mundial efectiva. Se puede decir que la ONU, junto a gran parte de sus dependencias, es la organización más destacada o visible que ostenta esta visión.
 5. Escenario de un sistema mundial regionalizado. Este escenario institucionaliza una economía mundial integrada basada en las unidades económicas. Por un lado, están las unidades regionales de integración como Comunidad Europea, Mercosur, Nafta, CEI -ahora Rusia-, ALCA y, por otro lado, están las instituciones de carácter planetario, las actuales organizaciones internacionales como el Banco Mundial, el FMI, OMC y el GATT. Lo mismo con respecto a Naciones Unidas y organizaciones como UNESCO, FAO, OIT, OMS, etc.
 6. Escenario de gattismo universal. En este escenario se institucionaría una economía mundial integrada, con un mercado mundial integrado único, con una economía mundial que funcionase siguiendo los principios del Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT, según su abreviatura en inglés).

En la primera década del siglo XXI, en el Sistema de Cooperación Internacional de Desarrollo, se empieza a vincular seguridad socioeconómica y las migraciones con la cooperación al desarrollo, por lo que se impulsa una reforma para cambiar la gestión del sistema con el fin de mejorar su eficacia. También se hacen declaraciones y acuerdos importantes en los que se desplaza de núcleo del debate del desarrollo, evolucionando desde miradas unidimensionales (donde el desarrollo se centra en el crecimiento económico, asociado con el bienestar material y la capacidad productiva), hacia miradas más amplias que recogen la complejidad del desarrollo, reconociendo las diferentes dimensiones y concepciones del bienestar sobre las que se construye (Martínez y Martínez, 2015). En este sentido, el debate sobre el desarrollo en el sistema internacional ha superado los límites de su noción tradicional, adquiriendo una lógica multidimensional que, sin poder hablar de un amplio consenso teórico, la noción de desarrollo encarna en el concepto de desarrollo humano y sostenible, al mismo tiempo que incorpora cada vez más voces del ámbito académico y de la sociedad civil.

Esta nueva perspectiva sobre el desarrollo tiene mayor capacidad para reconocer la complejidad de los problemas del desarrollo y es tomada en cuenta para influir en la toma de decisiones políticas. Siguiendo esta línea, en el 2000, la ONU decidió concretar una agenda política, denominada Agenda del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), en la que se hace un compromiso colectivo para generar responsabilidades entre los diferentes actores de la sociedad internacional. Esta agenda estuvo vigente del 2000 al 2015. Esta agenda fue un buen intento de trasladar parte de la doctrina sobre desarrollo al terreno de la política, sin embargo, acabó alejándose de manera significativa del enfoque teórico que pretendía.

Tras esta experiencia y de haber analizado las áreas de oportunidad de la Agenda del Milenio,⁴⁸ en 2015 la ONU propone la Agenda 2030. En esta nueva agenda se propone una gobernanza global del desarrollo, que se enfoca en el desarrollo sostenible y humano. Esta agenda propone un diagnóstico de los problemas que afectan a la sociedad internacional y se propone un mundo para el año 2030. También se plantean 17 Objetivos de Desarrollo Sustentables (ODS) y algunos medios de implementación, así como un marco para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos. Los ODS planteados son:



Figura 2. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sustentables (ODS) 2030 de la ONU⁴⁹

Un aspecto importante a destacar de esta agenda es que el desarrollo deseado ya no encarna en la economía, ni en la cultura de los llamados países desarrollados. Ya que se reconoce que el modelo de desarrollo basado en el crecimiento económico

⁴⁸ Según algunos críticos, los problemas de fondo tenían que ver con cuestiones sistémicas del modelo de desarrollo, por lo que no se trataba de ir a una agenda de ODM plus sino de ir a una nueva agenda, en que se enfatizarán las cuestiones de gobernanza relacionadas con la realidad estructural.

⁴⁹ Recuperado de <https://www.eitb.eus/es/noticias/sociedad/detalle/5434391/los-17-objetivos-desarrollo-sostenible-ods-agenda-2030-onu/> el 19/09/2020

capitalista liberal ha sido causante, en gran medida, del deterioro del planeta y las múltiples crisis de la sociedad actual; por lo que se ha cambiado por un desarrollo sustentable más inclusivo. Sin embargo, aún se utilizan las categorías de países desarrollados y países en vía de desarrollo. La agenda 2030 propone una serie de elementos para gobernar los procesos de desarrollo. Procesos que se van simultanea o se van imbricando entre sí. Es decir, esta agenda no es en una hoja de ruta fija resultado de un acuerdo de consenso internacional, sino que es un complejo teórico, al mismo tiempo que un conjunto de procesos políticos. Ya que, detrás de cada proceso, existen agentes de diversos intereses, que no siempre comparten la misma visión del desarrollo.⁵⁰ Por lo que la agenda se puede entender como el resultado de un complejo proceso de discusión teórica y política.⁵¹

Como se ha descrito, el Sistema de Cooperación Internacional de Desarrollo ha ido cambiado sus concepciones de desarrollo y sus prácticas para generarlo, conforme a la evolución de la sociedad internacional. Trasladando su visión y principios de una postura moderna occidental a una visión posmoderna occidental, en la que conviven países desarrollados y países subdesarrollados. En esta primera parte del capítulo, se desea

⁵⁰ La elaboración de la Agenda 2030 se efectuó en un proceso donde diferentes agentes de la sociedad civil, a través de diversas cumbres, influyeron en los procesos de toma de decisión. Sin embargo, es importante destacar que, entre los actores se encuentra el sector privado transnacional, el cual tiene gran capacidad para influir en de los debates, acuerdos y en algunos resultados que constituyen y configuran esta agenda.

⁵¹ Lo interesante de esta agenda es que, al igual que la Agenda del Milenio, apunta hacia la concretización de un compromiso colectivo con opciones de generar responsabilidades entre los diferentes actores de la sociedad internacional. En este sentido, desde el año 2000 a la fecha se han realizado diferentes pactos y acuerdos internacionales, como, por ejemplo: el Pacto Global (2000), la Declaración de París (2005) y su posterior Plan de Acción de Accra de 2008, los Principios de Educación de Gestión Responsable (PRME por sus siglas en Ingles) (2007), la Cumbre de Río+20 (2012) entre otros. Es importante señalar que todos estos pactos y declaraciones se les ha dado seguimiento mediante diversos programas impulsados por la ONU y sus diversas dependencias. En los cuales, explícitamente se señalan que están encaminados para lograr las metas de la Agenda 2030 y señalan los ODS en los que pretenden contribuir.

resaltar cómo el Sistema de Cooperación Internacional al Desarrollo, constituido después de la Segunda Guerra Mundial, fue planteado a partir de lógicas capitalista, bajo la influencia del Imperio Americano y sus grandes empresas, gracias a su poder económico, político y militar. Lo cual ha favorecido enormemente la difusión ideológica del Imperio Americano, ya que instituciones transnacionales, supuestamente independientes de la nación norteamericana, se manejan bajo las lógicas del mercado internacional impuestas por la gran potencia.

Hibridaciones en sociedades latinas y católicas en América

La implementación de las políticas económicas sugeridas (a veces bajo presión) de los organismos del Sistema de Cooperación Internacional al Desarrollo han tenido diversas consecuencias e hibridaciones en cada uno de los países o regiones que las han realizado. A nivel mundial, la llamada modernidad occidental ha tenido múltiples adaptaciones, dependiendo de los pueblos y condiciones regionales. A continuación, debido al interés de la investigación, se analizará a través de un breve análisis histórico, como la implementación de estas políticas (y con ello la difusión de la ideológica y cultura imperial americana) han afectado a la población de las sociedades predominantemente latinas y católicas de América, es decir, las sociedades de Quebec (región canadiense) y las de América Latina (ubicadas en el centro y en el sur del continente americano). Este análisis abarcará los periodos de colonización europea de ambas sociedades y, posteriormente, se comentará cómo se ha desarrollado la colonización informal estadounidense.

Historia y evolución de Quebec

Primero se hablará de Quebec y de su comunidad de canadienses franceses, cuya originalidad identitaria es una mezcla del arraigamiento en una cultura tradicional de origen francés y una evolución que parte de valores del mundo moderno occidental inicialmente impulsada por clérigos católicos para adaptarse como una región del mundo desarrollada (Aktouf, Bédard y Chanlat, 1992).

La herencia francesa de Quebec proviene de su pasado colonial francés, que abarca del siglo XVI al XVIII. El territorio conocido como el Virreinato de Nueva Francia fue fundado en 1534 y cedido en 1763 a Inglaterra mediante el tratado de París. Con este tratado, la nación canadiense francesa es sometida al Imperio Británico, quien ya contaba con un amplio territorio colonizado en el Canadá.⁵²

La diferencia entre los dos grupos poblacionales de la colonia inglesa del Canadá (los anglófonos-protestantes y los francófonos-católicos) se manifestaba en identidades ontológicas contrapuestas, traducidas en la dominación y discriminación de la comunidad francófona. Situación causante de un clima de luchas constantes y descontentos sociales. A fin de solucionar en esta situación, en 1774 se firma el Acta de Quebec, en la cual Gran Bretaña reconoce a la nación *canadiense francesa*⁵³ y le confiere el derecho a preservar su lengua, su religión y su código civil. Sin embargo, esta misma acta propicia la transferencia del poder económico a los anglófonos, quienes

⁵² Las colonias británicas del Canadá estaban escasamente pobladas, sin embargo, tras la Guerra de Independencia de Estados Unidos (1774-1776), muchos británicos leales a la Corona inglesa se refugiaron en esta región (Baños, 2004).

⁵³ El concepto de canadiense francés nació a fines del siglo XVII, cuando los propios colonos franceses comenzaron a usarlo para identificarse sí mismos de los franceses europeos (Langlois en Baños, 2004).

comenzaron a controlar el comercio de pieles y de los recursos forestales. En 1833 la vida económica en Quebec ya estaba controlada por comerciantes anglófonos y todos los anuncios de los comercios en Quebec estaban en inglés, situación que era motivo de varios conflictos. En este contexto, entre 1837 y 1838 surge un movimiento armado conocido como *Los patriotas*, que emitió la primera Declaración de Independencia del Bajo Canadá (Quebec). Este movimiento logra tener apoyo de los reformistas del Alto Canadá (Ontario). Sin embargo, en poco tiempo, el ejército británico reprimió la revuelta y 12 patriotas fueron ahorcados.

En 1791, se unifican las dos colonias del Canadá en una sola identidad territorial, mediante un Acta Constitucional, reconociendo dos áreas: el Alto Canadá (habitado por anglófonos) y el Bajo Canadá (poblado por francófonos). Así mismo, se establecen dos asambleas (una para cada área regional), un parlamento, un gobernador general y se impone el inglés como la única lengua oficial. Posteriormente, en 1867 se crea la Confederación Canadiense con el *British North America Act*, acuerdo que disuelve la colonia británica de Norteamérica, concibiendo a Canadá como una nación separada de Inglaterra y se consolida una estructura política regional, en la que Quebec queda políticamente subordinada al pacto federal, pero con amplios poderes (sistema legal, educación e idioma).⁵⁴

A nivel social, el fracaso de *los patriotas* provocó una especie de vacío político en Quebec, el cuál fue llenado por el clero católico. De hecho, se puede decir que, tras la desaparición del Bajo-Canadá en 1848, "...la Iglesia católica se convirtió en el principal

⁵⁴ La Confederación era una respuesta pragmática a varios problemas que enfrentaban dichas colonias. Representó un pacto entre anglófonos y francófonos como naciones y no simplemente entre provincias.

aparato ideológico garante del Canadá francés” (Baños: 2004: 189), con un importante papel dentro de la población conservadora de Quebec. De tal forma que, la religión católica proporcionó un sistema de representaciones colectivas que exaltó la misión de defender las raíces francesas regionales con las familias franco-canadienses, justificó la historia regional y la situación económica de muchas familias (Aktouf, Bédard y Chanlat, 1992), contribuyendo a la alineación colectiva y a *cierto atraso* provincial.

En Quebec, la misa dominical y las muchas fiestas religiosas fortalecieron el tejido social, brindando la oportunidad de compartir y afianzar valores espirituales comunitarios. En este contexto, se difundió la filosofía del *personalismo*⁵⁵ por religiosos jesuitas a través de las asociaciones, como la Juventud Obrera o la Juventud Estudiante. Dichas asociaciones se guiaban por los principios de acción de Emmanuel Mounier, principios que se pueden sintetizar en: *ver, juzgar y actuar*. Es decir, “Ver la realidad con los ojos de la ciencia, juzgar según una ética que mire el bien de la persona y actuar a nombre de la humanidad” (Baños, 2004: 190).

Al término de la II Guerra Mundial el tema del desarrollo regional se convierte en una prioridad del Estado canadiense. En ese entonces, Quebec contaba con dos grandes metrópolis (Montreal y la Ciudad de Quebec) y el resto de comunidades de la provincia tenían un desarrollo económico y social considerado rezagado (lo que implicaba que no contaba con industrialización ni modernización urbana). Para remediar esta situación,

⁵⁵ De acuerdo con Fazio “El personalismo es una corriente filosófica que pone en el centro de su atención a la persona humana (...) refiere a los problemas existenciales del hombre. (...) y pretende reivindicar una visión del hombre en cuanto persona única e irrepetible” (Fazio – Labastidas en León, 2012: 52) Esta corriente surge en el período entreguerras, en torno a los años treinta del siglo XX. Y nace con la finalidad de hacer frente a la crisis de la cultura moderna.

el gobierno de Quebec, liderado por Jean Lesage,⁵⁶ crea la Oficina de Aprovechamiento del Este de Quebec,⁵⁷ con el fin de examinar y encontrar soluciones a los problemas de desarrollo económico en la región. El problema comenzó cuando en 1969 el gobierno de Quebec decidió unilateralmente cerrar casi un centenar de pequeñas localidades y reagrupar a los desplazados en localidades cercanas, debido al estancamiento y declive de los sectores agrícola y forestal. En consecuencia, en 1970, inició una movilización social de protesta denominada *Opération Dignité* (Operación Dignidad), encabezada por sacerdotes católicos. En este contexto, los clérigos fueron los teóricos de la defensa de la identidad rural, estableciendo el rumbo del movimiento social. El discurso de la *Opération Dignité* afirma a la comunidad quebequense sobre la base de los valores familiares e individuales, destacando la importancia de abrir un espacio para la libre acción de los miembros de la comunidad, en la cual, hubiera un constante diálogo con el Estado. En esta primera etapa de la movilización, se logró evitar el cierre de más de 50 comunidades con sus respectivas parroquias. En 1972, cumplida esta misión, los Organismos de Gestión Común sustituyen a la Operación Dignidad liderada por párrocos. Estos organismos conformaban una suerte de cooperativa de desarrollo agroforestal, que se comprometió a la explotación integral de los recursos y fomentar la autogestión. Posteriormente, surgieron otros organismos de gestión en torno de las actividades agropecuarias y turísticas, así como los Organismos de Gestión Común, entre los que destaca Hydro-

⁵⁶ En 1960 el liberal Jean Lesage toma el cargo de primer ministro de la Provincia de Quebec y emprende la llamada Revolución Tranquila, un proceso de desarrollo económico-cultural que se llevó a cabo en las décadas de los sesentas y setentas. Se puede decir que en este proceso, la postura liberal y la postura conservadora de Quebec se enfrentan y se asocian; retomando, en cierta medida, la causa de los Patriotas, cuya meta era el reconocimiento del estado de Quebec como una nación francófona (Baños, 2004).

⁵⁷ Bureau d'aménagement de l'Est du Québec, en francés.

Québec. Estos comités se encargaron de atender problemas sociales en cada comunidad, por ejemplo: instalar redes telefónicas en las comunidades, asegurarse de que la comunidad tuviera vivienda, salud, etcétera (Baños, 2004).

En este breve recuento de la historia de Quebec se puede visualizar la confrontación de las dos sociedades canadienses que comparten un territorio, donde la diferencia entre el *nosotros* y los *otros* está claramente marcada por el idioma, la religión y la organización social. En una relación donde los anglófonos protestantes dominaban a los francófonos católicos, debido a que el territorio canadiense fue colonia británica por muchas décadas. En este sentido, se puede señalar que la identidad de Quebec, emerge de una condición de marginación y de *un atraso* económico, que se transformó gracias a una evolución y una defensa identitaria, consolidándose como una sociedad sólida y próspera dentro de un contexto capitalista globalizado. En cuanto al humanismo actual predominante en esta región, a grandes rasgos, se puede señalar que está ligado a una visión de la filosofía del personalismo católico.

Historia y evolución de América Latina⁵⁸

Si bien, en el primer capítulo de este trabajo ya se hizo una narrativa histórica y se describió el humanismo predominante de un periodo importante de la historia de las naciones latinoamericanas, al hablar del Imperio Español y su humanismo; a

⁵⁸ Resulta interesante que el concepto de *América Latina* fue promovido y difundido en los círculos parisinos de los años sesenta del siglo XIX, en la Francia de Napoleón III, con la idea de reivindicarla la latinidad en América frente al ascenso del Imperio Británico y de la *raza* anglosajona. Cabe subrayar que la región que hoy conocemos por América Latina no se llamó siempre así. Según la evidencia, los pueblos originarios no tenían un concepto para esta unidad geográfica. Posteriormente los primeros conquistadores europeos denominaban la región como las *Indias Occidentales*. Así mismo, durante la época colonial, el Imperio hispánico en América se le llamaba *las Indias*, el *Nuevo Mundo* o la *América Española* (Ayala, 2013).

continuación, la historia de la región se abordará desde una perspectiva diferente, con un enfoque de la Teoría de la dependencia.⁵⁹ Con este enfoque, se busca indagar en el humanismo que nace en América Latina, una región de la periferia, históricamente subordinada a Occidente.

Para empezar, es preciso situar el periodo colonial de la región en los albores del capitalismo (entre 1500 y 1700 aproximadamente); donde el Imperio Español junto al Imperio Portugués, respaldados por la Iglesia Católica, dominaban vastos territorios del *Nuevo Mundo* con un régimen colonial con rasgos feudales.⁶⁰ En este periodo, las Coronas de estos imperios y la naciente burguesía comercial impulsaron lucrativos negocios extractivistas, sustentados en los sistemas de la encomienda y el de la mita, donde pueblos indígenas nativos y negros (importados de África) vivían situaciones de esclavitud y semi- esclavitud. Este tipo de capitalismo dio lugar a un orden social heterogéneo, basado en la acumulación de grandes riquezas en algunos sectores y la esclavitud o la servidumbre de la mayor parte de la población, expresando en la hacienda señorial, junto al peonaje, la economía de plantación y las zonas con esclavitud africana.

Esta dinámica supuso el despojo de tierras y de la autonomía a la población autóctona, lo que se logró mediante el exterminio de una parte de ésta, el

⁵⁹ La Teoría de la dependencia es una corriente intelectual Latinoamericana. Esta visión "... parte del supuesto que la economía mundial va generando un sistema de desigualdad para los países subdesarrollados y por lo tanto resulta perjudicial para éstos" (Quiroa, 2020).

⁶⁰ Como se mencionó anteriormente, en la época colonial europea, la sociedad iberoamericana se desarrolló principalmente con formas de producción precapitalistas. Siendo los cinco sectores básicos de producción: la economía natural campesina y comunal, la producción mercantil simple, la esclavitud patriarcal y de plantación, la producción agraria feudal o semifeudal en forma de latifundios y núcleos embrionarios de actividades productivas capitalistas (Guerra, 1997).

desplazamiento de algunos grupos a regiones de difícil acceso y el sometimiento de un enorme número de personas a un proceso de mestizaje cultural y biológico. De esta forma, los españoles y los criollos (hijos de iberos nacidos en el Nuevo Mundo), dominaron sobre los indígenas, los mestizos, los negros y demás mezclas, en una sociedad clasista regida por un sistema de castas.⁶¹

A finales del siglo XVIII, en la región de Iberoamérica emergieron nuevos grupos socioeconómicos ligados al comercio exterior,⁶² modificando la composición de la sociedad colonial e introduciendo cambios importantes en las actividades económicas regionales. En este reacomodo social, algunos criollos y gente de capas medias, influidos por la Revolución Francesa y sus conquistas, difundieron ideales independentistas entre las grandes masas oprimidas de la región, integradas por esclavos, peones, indígenas y plebeyos ciudadanos. Esta situación desencadenó distintos movimientos independentistas en el subcontinente, que libraron numerosas luchas entre 1790 y 1826, formando parte de un ciclo revolucionario mundial, movilizado a partir de las concepciones anti feudales de la burguesía europea.⁶³

⁶¹ El sistema de castas comenzó con tres grupos sociales básicos: los blancos (españoles peninsulares o nacidos en América), los indios (habitantes originarios de América) y los negros (esclavos traídos de África). De la mezcla de estos tres grupos sociales surgió una lista de 16 combinaciones básicas, aunque las mezclas fueron innumerables (Brooks, 2017).

⁶² Los grupos emergentes con mayor fuerza pertenecían al sector criollo terrateniente ligado al comercio exterior, aunque también había grupos de comerciantes no monopolistas, una incipiente burguesía y nuevas capas medias (artesanos, intelectuales, pequeños empresarios, etc.) (Guerra, 1997).

⁶³ A pesar de que las luchas de independencia de cada subregión tuvieron sus particularidades, de acuerdo con Guerra (1997), estas luchas se pueden caracterizar de acuerdo a dos fases. En la primera fase (1808-1815), las rebeliones se distinguieron por ser luchas armadas espontáneas y descoordinadas, iniciadas por grupos de criollos ricos, quienes pretendía romper la tutela española sin afectar la tradicional estructura socio-económica. La otra fase (1816 – 1826), fue representada por el ejército bolivariano (con un amplio frente policlasista), portador de la iniciativa revolucionaria que logró la abolición de la esclavitud y la servidumbre, eliminación de privilegios y gravámenes feudales, repartos agrarios, etcétera, de forma temporal.

Tras caer el colonialismo europeo en América Latina, emergen una serie de países o de Estados nacionales que, a pesar de su independencia de sus antiguas metrópolis y su inserción al capitalismo, no fueron capaces de modificar las estructuras socioeconómicas coloniales. En esta época, las nuevas naciones se erigían en climas políticos de gran tensión entre los grupos de la naciente burguesía capitalista (latifundistas liberales, comerciantes, pequeños propietarios, intelectuales, etcétera) y los grupos conservadores (grandes hacendados aliados con la iglesia) quienes querían conservar sus privilegios coloniales. Sin embargo, ante el avance del capitalismo internacional que hubo entre 1850 y 1929, en América Latina se vivieron importantes transformaciones a favor del capitalismo liberal. Estos cambios fueron impulsados por las nacientes elites burguesas capitalistas, que contaban con importantes alianzas con capitales extranjeros. Pero, a pesar de un gran esfuerzo, las reformas liberales no se pudieron implantar como en occidente, debido a diversos factores,⁶⁴ dando lugar a un capitalismo latinoamericano dependiente. El cual se instituyó sobre tres factores importantes:

- Persistió el sistema latifundista. Dado que, en este periodo, ningún latifundio colonial desapareció, al contrario, varios terratenientes (aliados al capital extranjero) se beneficiaron de la repartición de propiedad eclesiástica y de territorios indigenas de la época; lo que dio lugar al crecimiento de la economía latifundista de exportación.

⁶⁴ De acuerdo con Aguirre (2006), la diferencia que hubo entre la América anglosajona y la América latina en cuanto a su desarrollo capitalista radica en el carácter individualista de la conquista y colonización de la América del Norte, donde el poblamiento colonial se hizo en base a contratos individuales realizados por compañías de colonización, quienes poblaron con colonos que traían el capitalismo en sus huesos y buscaban reproducir las condiciones de una Inglaterra moderna. En cambio, en la América española y portuguesa, se mezclaron criterios de evangelización religiosa y una economía extractivista de dominio imperial que dieron origen a sociedades semif feudales, distantes del espíritu capitalista (Guerra, 1997).

- El derecho liberal se instauró bajo regímenes de Estados liberales oligárquicos, donde se integraron alianzas entre élites liberales a escala nacional, facilitando el establecimiento de dictaduras de corte liberal-positivista.⁶⁵
- Bajo políticas librecambistas, se fortaleció el predominio comercial extranjero. Dando pie a un capitalismo dependiente, que radicaba en un esquema de división de trabajo internacional, donde los países más atrasados adoptaban el rol de exportadores de materias primas, mientras que el capital extranjero dominaba la producción, el transporte y la comercialización de los artículos.

Tras el triunfo del Norte en la guerra civil estadounidense (1865), Estados Unidos comienza a edificar una política exterior con tintes imperialistas. Su expansión empezó en América Central y el Caribe, donde el gobierno de Theodore Roosevelt se condujo por la política de expansión conocida como el *Gran Garrote*.⁶⁶ Posteriormente, con los conflictos de la Primera Guerra Mundial, los países Latinoamericanos comenzaron a sustituir a sus tradicionales aliados europeos por capitales norteamericanos. Otra etapa de expansión se dio con el presidente Franklin Roosevelt, quien, bajo la presión de los efectos de la Gran Depresión y frente al panorama de la Segunda Guerra Mundial, buscó establecer una relación cooperativa con los países latinoamericanos, que asegurara un sólido apoyo con la *política del buen vecino*.⁶⁷

⁶⁵ Algunos dirigentes destacados de estos Estados liberales oligárquicos fueron: Porfirio Díaz en México (1876-1911), Guzmán Blanco en Venezuela (1870-1889), Varela y Latorre en Uruguay (1875-1880), Juan Vicente Gómez en Venezuela (1908-1935) y Estrada Cabrera en Guatemala (1898-1920) (Guerra, 1997).

⁶⁶ En las primeras décadas del siglo XX se establecieron férreos protectorados estadounidenses en Latinoamérica, que incluyeron la administración norteamericana de puertos, aduanas y servicios tributarios para asegurar el cobro de las deudas pendientes a través de procesos de ocupación que duraron largo tiempo (Aguirre, 2006).

⁶⁷ Mediante la nueva política Panamericana del buen vecino se suspendieron las acciones de fuerza y se retiraron todos los efectivos norteamericanos del área (Wood en Aguirre, 2006).

Al término de la Segunda Guerra Mundial emergió un mundo bipolar, donde las dos grandes potencias (Estados Unidos y la Unión Soviética) estaban enfrentadas en un conflicto conocido como la Guerra Fría (1945 - 1989), en el que hubo un choque de proyectos civilizatorios. En este contexto, Estados Unidos promovió formar un bloque político-militar con América Latina, creando en 1948 la Organización de los Estados Americanos (OEA), al mismo tiempo que definió una línea de *contención política del comunismo* en la región.⁶⁸ A partir de entonces, los gobiernos de América Latina se fueron alineando en el antisovietismo, rompiendo sus vínculos comerciales y diplomáticos con la Unión Soviética. Aunado a estas estrategias político-militares, a partir del nuevo orden de política económica internacional (derivado de los acuerdos Bretton Woods), el gobierno norteamericano diseñó una serie de estrategias para *contener el comunismo económico* en la región.⁶⁹ Lo que dio lugar a que, a principios de la década de los 50's, la dominación norteamericana en la América Latina y la consolidación en dictaduras militares o en gobiernos entreguistas, que recibían prestamos de instituciones internacionales y seguían las pautas de desarrollo dictadas por el FMI. Pero a finales de la misma década, este gran dominio comenzó a agrietarse, cuando dichos gobiernos fueron cayendo como resultado de movimientos revolucionarios de masas, entre los que destacó la Revolución Cubana.⁷⁰

⁶⁸ En esta política de contención se condenó al comunismo de manera explícita y dio a conocer una serie de reglas regionales, con el fin de imponer fronteras ideológicas a los países latinoamericanos (Guerra, 1997)

⁶⁹ De las estrategias más imperantes, destaca una en la que Washington determinaba si cualquier acontecimiento social ocurrido en la región, tenían o no, tintes comunistas, señalando si era una situación de normalidad o era un cuadro de crisis, relacionado con el ascenso la de izquierda o con posturas soviéticas (Guerra, 1997).

⁷⁰ En 1959, la victoria de la revolución cubana liquidó la dictadura de Batista. Este acontecimiento condujo a una oleada de luchas revolucionarias de liberación que recorrió el continente desde el río Bravo a la Patagonia (Guerra, 1997).

Es importante destacar que, en las décadas de los 50's, 60's y los 70's del siglo XX, en la región se dio un movimiento intelectual que se consolida en la *Teoría de la dependencia*. Orientación intelectual que explica la situación de subdesarrollo latinoamericano, a partir de la existencia de un sistema internacional de división del trabajo, donde los países subdesarrollados están subordinados a los llamados países desarrollados. Esta teoría, parte del supuesto que la economía mundial se basa en un sistema de desigualdad y subordinación, en el que los países subdesarrollados resultan perjudicados (Quiroa, 2020). A partir de esta concepción, en la región se hizo una amplia producción de teorías sociales y discursos históricos desde la óptica latinoamericana, donde científicos sociales, influenciados por el marxismo y lógicas antimperialistas, buscaban reivindicar la tradición nacionalista y revolucionaria de los pueblos latinoamericanos (Guerra, 2007).⁷¹ De acuerdo con el filósofo Enrique Dussel, la *recuperación histórica de lo nuestro* (lo latinoamericano) da lugar a un pensamiento distinto en la región, un humanismo latinoamericano, a partir del cual, las cuestiones latinoamericanas ya no pueden ser pensadas por los países de occidente. Dussel, lo expresa con las siguientes palabras:

“De tal manera que, de pronto, tenemos un nuevo horizonte, nueva problemática: todo se manifiesta de una manera distinta (...) Todo pensar la realidad es innovador, porque nuevos somos, aunque no lo queramos; y desde esa novedad tendremos que ir descubriendo ahora de qué se trata. No podemos ya pedir a los europeos que nos digan el sentido de nuestros acontecimientos, sino que nosotros les vamos a explicar a ellos cuáles son nuestros acontecimientos. No vaya a ser —es lo que creo— que viendo la

⁷¹ Algunos de los exponentes más reconocidos de esta corriente fueron: Fernando Henrique Cardoso, Enzo Faletto, Theotonio dos Santos, André Gunder Frank, Vania Bambirra, Helio Jaguaribe, Ruy Mauro Marini, Aníbal Quijano, Rodolfo Stavenhagen

cosa desde aquí y "desde abajo", podamos ver mucho más claramente, quizás, en el próximo futuro, cuál es el universal concreto, analógico, cuál es el próximo proyecto humano al que ellos mismos van a tener que abrirse” (Dussel,1972:37).

Estas nuevas concepciones contribuyeron, en la década de los 60's, a una gran efervescencia social y política en América Latina, caracterizada por luchas sociales y movimientos antimperialistas, protagonizadas por obreros, campesinos y estudiantiles. Una parte de la Iglesia Católica se unió a estas convulsiones sociales mediante el florecieron de genuinas corrientes de lucha revolucionaria de alternativa socialista, entre las que destaca la Teología de la Liberación.⁷² Es importante señalar que, junto a esta efervescencia revolucionaria, en la región se vivía una intensa crisis económica, debido al deterioro del intercambio con el capital extranjero y al incremento de intereses y amortizaciones de deudas externas.

Tras perder la guerra en Vietnam (1975), el país norteamericano se vio debilitado ante las fuerzas del socialismo y de los movimientos antimperialistas. En consecuencia, decidió emprender una contraofensiva brutal en América Latina, cuya política se dirigía a liquidar todo foco que disentía de la postura norteamericana. Se instalaron algunos regímenes de corte fascista en diferentes países latinoamericanos, surgidos de golpes

⁷² La teología de la liberación es una orientación católica de *perspectiva latinoamericana*, que se definía desde las experiencias sociales e históricas de América Latina y pretendía superar las causas estructurales de la injusticia social, identificando la lucha contra la pobreza y el subdesarrollo con la lucha antiimperialista y anticapitalista, como objetivaban algunas teorías de las ciencias sociales pensadas en América Latina. Pero “Más allá de su reflexión intelectual, la teología de la liberación interesaba por ser la expresión del compromiso revolucionario de clérigos y militantes católicos en el terreno de la acción colectiva. Como lo afirmó el teólogo peruano Gustavo Gutiérrez, en su obra fundadora de 1971, la teología de la liberación no pretendió tanto proponer un nuevo tema para la reflexión teológica, sino más bien una *nueva manera de hacer teología*, como: *reflexión crítica sobre la praxis histórica*” (Gutiérrez, en Tahar, 2007: 429).

militares (apoyados por la nación norteamericana). Este proceso estuvo asociado a lamentables consecuencias humanitarias y una depresión económica en la región, que llevó a muchos gobiernos a optar medidas de desarrollo dictadas por el FMI.

Años más tarde, tras el desplome de la Unión Soviética, a nivel global se estableció un nuevo orden internacional unipolar, donde Estados Unidos se convierte en la supremacía político-militar, en un contexto socioeconómico neoliberal con cierta multipolaridad (todo bajo la sombra de la potencia norteamericana). En este nuevo contexto, muchos países latinoamericanos adoptaron medidas tecnocráticas ligadas a la Nueva Gestión Pública,⁷³ en consecuencia se produjo una gran concentración de capital y la monopolización de los principales sectores económicos. La mayoría de los gobiernos regionales, coincidieron en promover una economía *desregularizada* de mercado libre (privatización del patrimonio estatal, efectuando drásticos recortes del gasto social y tratando el problema de su deuda externa de forma individual), con lo que han cedido en cuestiones vitales de soberanía y encaminan su economía ante las presiones de Washington. A pesar de que las dictaduras han desaparecido y se han instalado regímenes parcialmente democráticos,⁷⁴ la región se ha hecho más pobre y desigual.

⁷³ La Nueva Gestión Pública (NGP) es un sistema de operación del sector público cuya meta es procurar el óptimo desempeño del sector público, con un acercamiento entre las técnicas de gestión del sector privado. El sistema surge para hacer frente, de manera eficaz y eficiente, a las dificultades de los gobiernos estatales para desenvolverse en un entorno global cada vez más complejo, incierto y dinámico, cambiando el enfoque de gestión, de una perspectiva tradicional (modelo burocrático weberiano) hacia un sistema que pone énfasis en los resultados (Díaz, 2013).

⁷⁴ El analista argentino Guillermo O'Donnell clasifica a las democracias de los países latinoamericanos como *democracias de baja intensidad*, "...cuyos gobiernos, parlamentos y partidos políticos son calificados pobremente por la sociedad, generando un proceso de creciente abstención en las elecciones y una pérdida de legitimidad de su desempeño" (O'Donnell en Aguirre, 2006).

Como se puede apreciar en esta narración de la historia de América Latina, el pueblo latinoamericano emerge de un violento proceso, donde se da un encuentro, una convivencia y una mezcla entre civilizaciones muy distintas (principalmente indígenas, ibéricas y negras esclavas). La sociedad naciente de este proceso es occidentalizada bajo regímenes coloniales, en los que existen élites latinoamericanas que operan mediante mecanismos de subordinación de las mayorías, heredados del sistema colonial. Como señala Dussel de forma metafórica:

“Él *desde siempre* es desde el comienzo de nuestra historia; y la historia latinoamericana comienza en 1492. Nuestra madre es Amerindia; nuestro padre, si quieren, es España (o inviertan los términos, no importa). Pero el hijo nuevo no es ni Amerindia, ni España, ni Europa ni los incas, ni aztecas, sino algo nuevo: es una nueva cultura criolla, mestiza, mezclada. Un hijo. El hijo no es la madre. El hijo no es el padre. El hijo, en el tiempo de la pedagogía, y también cuando es dominación pedagógica, permanece como *lo mismo* que el padre o la madre.” (Dussel, 1972)

Desde el nacimiento de la sociedad latinoamericana hubo una clara relación de poder y dominio, donde los países ibéricos (España y Portugal) sin ser ejemplo de modernidad, ni estar en la vanguardia económica, gobiernan la región con un sistema feudal de castas, que estableció una profunda desigualdad estructural clasista, que aún hoy rige en nuestras sociedades subcontinentales. Así mismo, se da un mestizaje biológico y cultural entre civilizaciones *anticuadas o marginales*, ante los ojos del mundo occidental moderno de la época, que lejos producir naciones fuertes y modernas, dio lugar a un conjunto de pueblos llenos de contradicciones, cercanos a modos de producción precapitalistas y alejados de la civilización occidental y sus lógicas de mercado (Zea, 1990). De tal modo que, al independizarse de las metrópolis europeas y

querer participar en los mercados internacionales planteados por el capitalismo clásico, los nacientes países latinoamericanos no contaban con la infraestructura material ni cultural para ser competitivos en dicho mercado, sino que cargaban con un estigma de inferioridad cultural. Por lo que se integraron a un esquema de trabajo internacional como exportadores de materias primas de bajo costo e importadores de productos elaborados de alto costo. Esquema que, de una u otra manera, persiste hasta nuestros días.

Desde otro punto de vista, el antropólogo Néstor García Canclini (1990), ve en nuestra historia, la evolución de una cultura híbrida que ha tenido "... un modernismo exuberante con una modernización deficiente" (García Canclini, 1990: 65). Este autor, señala que los países latinoamericanos "...somos el resultado de la sedimentación, yuxtaposición y entrecruzamientos de las tradiciones indígenas, del hispanismo colonial católico y de las acciones políticas, educacionales y comunicacionales modernas" (García Canclini, 1990: 71), que a pesar de que la élite se busque adjudicar un perfil cultural moderno, relegando lo indígena y colonial a las clases populares, tenemos un mestizaje interclasista de formaciones culturales híbridas particulares, las cuales no han sido las óptimas en un mercado global planteado desde occidente.

Esta subordinación estructural planteada por la *Teoría de la dependencia*, junto con la hibridación cultural propuesta por García Canclini, han configurado un humanismo latinoamericano que es consciente de su desigualdad frente a las potencias imperiales y que esta inserto en una serie de contradicciones culturales, en las que las élites desean alcanzar la *modernidad* sin dejar sus privilegios y estructuras tradicionales, mientras que las masas subordinadas buscan una emancipación sin poder lograrlo,

debido a las constantes represiones, tanto de las élites latinoamericanas como de las potencias internacionales.

Comentario final del capítulo

“Stuart Hall afirma que para entender las formas actuales de poder económico y cultural hay que trabajar esta aparente paradoja: vivimos en un mundo multinacional pero descentrado. Si bien la Global mass culture permanece centrada en occidente, it speaks English as an international language. It speaks a variety of broken forms of English. Su expansión se logra mediante una homogeneización enormously absorptive de las particularidades locales y regionales” (cif., García Canclini, 1990: 114)

En este capítulo se presentó cómo el Imperio Americano se ha servido del Sistema de Cooperación Internacional al Desarrollo, utilizándolo como un mecanismo de difusión ideológica y cultural, en el cual se estableció un modelo de desarrollo occidental, impulsado por economías de corte capitalista liberal y neoliberal. Este modelo de desarrollo pone a Estados Unidos al centro, junto a su forma de entender el progreso, el cual se basa en la gran empresa norteamericana y en el management. Como es evidente, la implementación del proyecto civilizador y humanismo norteamericano no se ha transferido de forma prístina en las diferentes regiones del mundo, sino que se han dado una serie de hibridaciones civilizatorias y discursos humanistas, donde la ideología homogeneizadora es *enormemente absorbente de las particularidades locales y regionales*, como lo señala Stuart Hall con su metáfora del habla inglesa, en la cita con que comienza este comentario final de capítulo.

Como bien se ejemplificó con los casos de la sociedad quebequense y de la sociedad latinoamericana, cada región adopta el modelo civilizatorio imperial (o de desarrollo) de

acuerdo con las condiciones sociales, materiales y relacionales con la metrópoli que cada una ha tenido. Por último, cabe señalar que una de las grandes diferencias entre el desarrollo entre la sociedad quebequense y la de los países latinoamericanos es que, Quebec, al pertenecer a la confederación del Canadá, país de dominancia anglosajona protestante, ya pertenecía al mundo desarrollado desde la perspectiva estadounidense, mientras que América Latina siempre ha sido categorizada como una región subdesarrollada o en vías de desarrollo.

Capítulo 3.

Management, gobierno de la empresa moderna norteamericana.

“La administración constituye, pues, una expresión clara y decidida del espíritu de un proceso histórico que tiene como protagonista principal el capitalismo como forma de organización y producción social, y no es ajena a las exigencias de la lógica de dominación, de un lado de su dialéctica social y de la lógica de autoconservación de otro. Ella organiza el encuentro de estas dos lógicas en el ámbito de la empresa, y sus instituciones (...) promueve el desarrollo y la difusión del conocimiento, por demás incesante y febril, sobre nuevos instrumentos de gestión, modelos y recetas para el mejor logro de su incuestionado objetivo empresarial”

Muñoz Grisales

Como se describió en los anteriores capítulos, el esquema del imperialismo americano tiene una base comercial cimentada en el capitalismo y en el desarrollo tecnológico de la empresa americana. A pesar de que, discursivamente, su supremacía es respaldada por la imagen arquetípica de la tesis del *Destino Manifiesto*, lo cierto es que esta potencia ha logrado conseguir ser concebida, por el resto de los países del mundo, como *una potencia política y económica, portadora de democracia, de libertad y de civilización a otros pueblos*. Mostrándose como el *espíritu de la modernidad encarnado*, gracias a su capacidad organizar, implementar y coordinar un modelo económico y político mundial, de acuerdo con un esquema ideológico específico, surgido de su historia y de sus tecnologías manageriales. Para ilustrar esta última idea, cabe señalar que Robert McNamara, presidente del Banco Mundial de 1968-1981, quien se auto concebía como un planificador del desarrollo mundial, declaró en 1967: "El management [...] es la clave por medio del cual se da el cambio social, económico y político, el cambio en todas las direcciones se difunde a través de la sociedad..." (McNamara en Toussaint, 2004: 145).⁷⁵

Bajo esta visión empresarial, el modelo de desarrollo propuesto por el Banco Mundial y el FMI siempre ha estado orientado hacia un mercado capitalista de corte neoliberal. En este sentido, estos organismos crearon e implementaron varios proyectos que impulsaron la creación de las condiciones sociales necesarias para generar un desarrollo mundial capitalista. Esto se hizo mediante programas educativos y de

⁷⁵ Cabe mencionar que McNamara era un hombre que, como muchos profesionales del management, confiaba en la cuantificación y en los métodos universales de gobierno, los cuales consideraba aptos para resolver todos los problemas. Como lo da a entender cuando señala "Dirigir cualquier rama de organización es la misma cosa, sea la Ford Motor Company, la Iglesia Católica o el Ministerio de Defensa" (McNamara en Toussaint, 2004: 145).

modernización social, que operó bajo el discurso económico y científico liberal del management, al mismo tiempo que, se utilizaron las técnicas especializadas de esta profesión.

Para comprender mejor este discurso-tecnología de dominación y progreso, en el primer apartado de este capítulo se establece una concepción flexible del *management*, la cual, permite analizar, tanto su faceta de constructo cognitivo (derivado de una serie de factores ideológicos y económicos contextuales), como su rol técnico (el cual se ocupa de diseñar métodos organizacionales de hombres y cosas correspondientes a realidades socio-históricas concretas). Así mismo, se dará una conceptualización general *de la empresa* y de su evolución a lo largo de la historia del capitalismo.

En el segundo apartado, a partir del enfoque de sistemas complejos adaptativos, donde se concibe a la innovación tecnológica en el management como parte de una evolución disciplinar, sociocultural y humana en el mundo capitalista occidental, ofreciendo un recorrido histórico, en el que se analiza el surgimiento y la evolución de las prácticas administrativas dominantes en diferentes periodos históricos, como innovaciones tecnológicas que intentan dar respuesta a la complejidad del mundo empresarial, ligado a contextos socio-históricos y sociedades específicas.

El management, una profesión al servicio de la empresa moderna norteamericana.

¿Qué es el management?, ¿Es la ciencia para administrar cosas o es el arte de gobernar hombres, hacia un objetivo empresarial? Estas dos preguntas remiten a una larga discusión ontológica que existe en torno a esta profesión. Optar únicamente por

una de las posturas (cual sea) no es objetivo, ya que, a lo largo de la historia del management, ciertas corrientes o escuelas de esta profesión se inclinan hacia una de las posturas, mientras que otras escuelas se inclinan hacia la posición contraria. Por lo tanto, determinar de forma unívoca qué es el management y a qué se dedica es algo subjetivo, dado que existen múltiples definiciones y cada una de ellas determina su función. Antes de optar por alguna de ellas, es preciso tomar en cuenta que cada concepción de esta disciplina emana de una escuela de pensamiento, la cual es influenciada por una serie de teorías, a partir de las cuales se enfatizan ciertos aspectos de la empresa y su dirección.

Con todo, desde un punto de vista epistemológico general, se puede considerar al management como una profesión blanda, dado que es una disciplina que aplica conocimientos provenientes de las ciencias suaves para su labor. Esta concepción deriva de una clasificación realizada por Burton Clark (1983) sobre las disciplinas, en la cual, el autor establece cuatro campos disciplinares. Clark diferencia las disciplinas con alta estructura (duras) de aquellas que tienen baja estructura (suaves),⁷⁶ y por otro lado

⁷⁶ Es preciso señalar que, si bien la dicotomía entre las ciencias duras y las ciencias suaves es utilizada por destacados académicos como Burton Clark y Herbert Simon, entre otros, existe una importante discusión filosófica entorno a esta división “artificial” de las ciencias. Un autor que se opone a esta clasificación es Max Weber, quien en su obra *Ensayos metodológicos* señala como irracional la diferencia ontológica entre el “ser” de la naturaleza y el “ser” de la sociedad. En el mismo escrito, Weber aclara que toda actividad científica siempre está mediada por la construcción de conceptos, por tal razón, un criterio válido para distinguir a las ciencias es la metodología que utilizan para su elaboración conceptual, sin embargo, el autor avanza y advierte que toda elaboración conceptual depende del interés cognitivo del científico que la produce. De tal manera que, la percepción y la complejidad humana siempre están inmersas en el conocimiento científico (Gil, 2004). A pesar de la interesante discusión, debido a los objetivos e intereses de esta investigación no se ahondará en el tema, así mismo, por cuestiones prácticas se retomará la dicotomía entre las *ciencias naturales (o duras)* y *Ciencias Sociales (o blandas)* en la discusión sobre la concepción de management de esta investigación.

las ciencias de las profesiones (Burton en Solís, 2006). Los diferentes campos establecidos son descritos de la siguiente manera:

- Ciencias naturales o ciencias duras – En este rubro el autor agrupa disciplinas dedicadas a conocer la naturaleza. Éstas se sustentan en paradigmas sólidos y únicos, donde se conjuntan un grupo de supuestos epistemológicos y metodologías que hacen posible la creación de conocimiento expresados en causa y efecto, los cuales sirven para formular leyes a partir de regularidades observables. Aquí se inscriben disciplinas como las matemáticas, la física, la química, la biología, etc.
- Ciencias Sociales o ciencias blandas – Las disciplinas de este grupo tratan de descubrir las leyes que gobiernan los fenómenos sociales, nacen a partir de las ciencias naturales, incorporando su modelo epistemológico positivista. Sin embargo, dentro de este campo también es válida una segunda postura epistemológica, donde se considera que los fenómenos sociales además de estar histórica y culturalmente determinados, también se reconoce la alta subjetividad de las acciones y comportamientos sociales de los seres humanos. Motivo por el cual se adopta criterios epistemológicos y metodologías de orden interpretativo, intersubjetivo, comprensivo y descriptivo. En este campo se agrupan disciplinas como la antropología, la historia, la psicología, la filosofía, ciencias políticas, por nombrar algunas.

Por otro lado, el autor señala que las profesiones, a diferencia de las ciencias, están caracterizadas por la aplicación de los conocimientos científicos a la solución de problemas. Por tal razón, en vez de ocuparse de la conceptualización o creación de conocimientos, se orientan hacia el diseño de soluciones que se puedan aplicar

mediante tecnologías o procesos estructurados que buscan resolver problemas. Y señala los siguientes grupos:

- Campos profesionales duros- Estas disciplinas están vinculadas con las ciencias naturales o duras y utilizan sus conocimientos para resolver problemas concretos. Aquí podemos ubicar a las ingenierías, la contaduría, la medicina y la informática, entre otras.
- Campos profesionales suaves- Las disciplinas de este campo están vinculadas con las ciencias suaves y utilizan sus conocimientos para solucionar problemas sociales o proponer alternativas civilizatorias. Dentro de esta categoría están: el management, la administración pública, la educación, el derecho, etcétera.

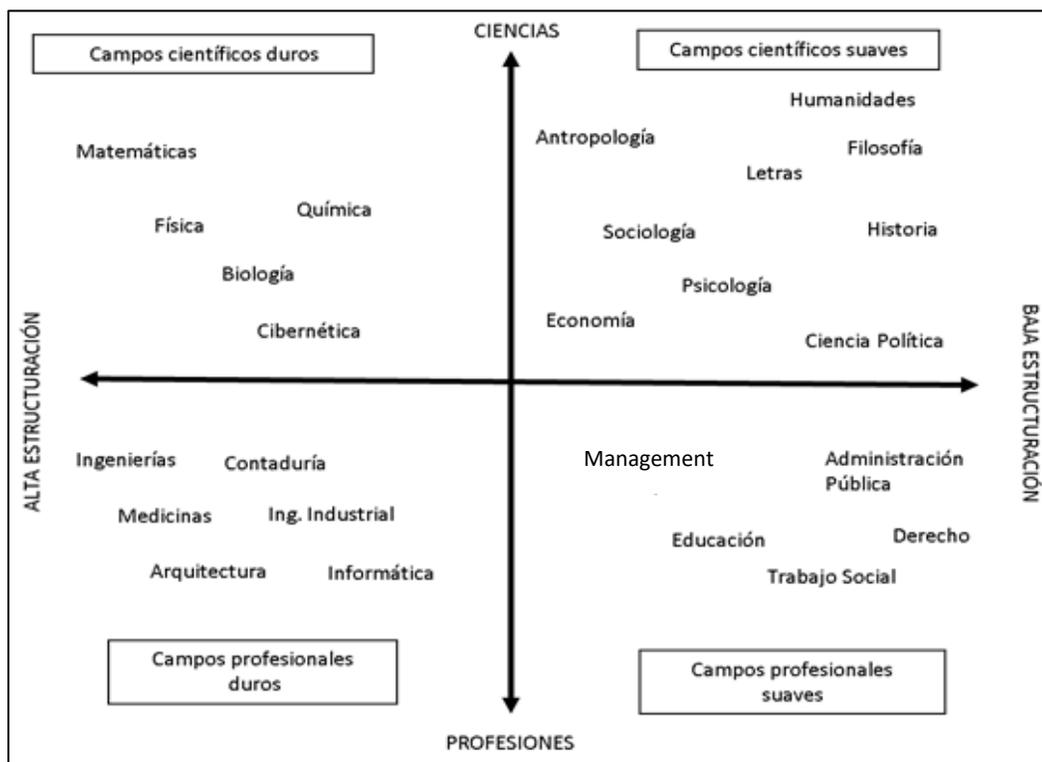


Figura 3. Clasificación de Ciencias y Profesiones (Burton Clark en Solís, 2006: 309)

Si bien, esta clasificación no es perfecta ni determinante, permite ubicar al management como una disciplina dedicada al diseño de estrategias para solucionar situaciones sociales, donde la complejidad del ser humano es una variable importante a tomar en cuenta. En este sentido, la disciplina se sirve principalmente de las teorías provenientes de las ciencias sociales, las cuales describen y prescriben la esencia y el accionar del ser humano, retomando tanto posturas positivistas (objetivas), como posturas descriptivas, intersubjetivas o comprensivas (subjetivas).

Por otro lado, es importante destacar que el management y cada una de sus corrientes han sido un producto sociocultural relativo a periodos históricos específicos, que han permitido su conceptualización y su auge. Esta idea se fundamenta en la perspectiva de los *Estudios de ciencia, tecnología y sociedad*, donde se concibe a la ciencia y a la tecnología⁷⁷ como construcciones sociales complejas; que, atendiendo a las necesidades sociales plantean perspectivas específicas, las cuales son influenciadas por, e influyen a, una multitud de cuestiones epistemológicas, políticas y éticas de su contexto socio histórico. En palabras de Stephen Cutcliffe:

“La ciencia y la tecnología se consideran de forma generalizada como procesos sociales cargados de valores que se producen en los contextos históricos específicos configurados por, y que a su vez configuran, los valores humanos reflejados en las instituciones culturales, políticas y económicas” (Cutcliffe, 2003: 2).

Ante esta reflexión, es preciso señalar en qué contexto sociohistórico surgió el management, qué necesidad social pretendía atender, con qué perspectiva se hizo y

⁷⁷ Esta escuela de pensamiento entiende a la tecnología como conjunto de teorías y de técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico.

bajo que circunstancias ha evolucionado esta profesión. Los datos sobre el surgimiento del management los describe y detalla el historiador A. Chandler en su libro *La mano visible: La revolución de la gestión en la empresa norteamericana* (1977). En cual, el autor analiza las transformaciones y los procesos que ocurren en las empresas estadounidenses entre las décadas de 1840 y 1920, lo que propicia la transformación de la economía rural y agraria de Estados Unidos a una economía urbana e industrial (Zulunga, 2009). Se puede decir que el detonante de este cambio es las emergencias de lo que Chandler denomina la *empresa moderna*, una empresa constituida por múltiples unidades operativas, lo que permite le permite ejercer diversas funciones, diversificar su producción y ampliar su área de comercialización; diferenciándose completamente de las empresas privadas existentes hasta el momento, las cuales se identificaban con el modelo de *la empresa tradicional*, unidad que sólo contaba con una unidad operativa, por lo que solo ejercía una función económica, tenía una sola línea de productos y su área geográfica de operación era limitada.

Como se puede advertir, la aparición de la empresa moderna implicó una reorganización de los sistemas de producción en la empresa privada. Dado que la empresa tradicional solían ser familiares y eran dirigidas personalmente por los propietarios, quienes se regían por modos tradicionales de producción y comercialización; en cambio, la empresa moderna, debido a su tamaño y complejidad, empieza a ser dirigida por una jerarquía de ejecutivos asalariados. Quienes introducen métodos o tecnologías del management científico a la empresa, con la finalidad de facilitar la planificación, reducir costos y coordinar de la producción y demás actividades, en pro de propiciar mayor eficiencia. En este contexto surge el *management* como

diciplina y profesión, gracias a los esfuerzos de ingenieros y empresarios que buscaron nuevas formas de organizar las nacientes empresas modernas. Siendo Frederick W. Taylor el ingeniero más recocado, quien elaboró un sistema de organización racional del trabajo, ampliamente expuesto en su obra *Principles of Scientific Management* (1911). Esta primera tendencia del management tenía un carácter mecanicista-técnico, cuya reocupación principal era volver más eficientes los procesos industriales, reduciendo costos y tiempos, sin cuestionarse realmente el papel del ser humano en estos procesos.

Como es de esperar, con el paso del tiempo, debido al surgimiento de inconformidades sociales, la creación de nuevas tecnologías, nuevas demandas y cambios culturales, el management ha tenido que ir cambiando sus estrategias, técnicas y discursos, a fin de poder ir adaptando la empresa y su funcionamiento con los requerimientos sociales y técnicos de los distintos periodos históricos y mercados. Ante esto, se han elaborado múltiples teorías manageriales con diferentes enfoques, posturas y prioridades.

Con el fin de caracterizar las visiones o posturas principales en el management, Chanlat (1994) hace transposiciones conceptuales entorno a las dos perspectivas epistemologías clásicas de la filosofía de la ciencia, “por una parte, una posición naturalista, objetivista, causalista y científicista; y, por otra parte, una posición humanista, subjetiva, finalista y comprensiva” (Chanlat en Muñoz, 2011:145). Para explicar esto de forma esquemática, Chanlat construye un cuadro comparativo donde contrapone estas visiones y asociándolas con dos expresiones de Saint-Simon: *la administración de las cosas y el gobierno de las personas*. Donde la *administración de*

las cosas corresponde a una epistemología *naturalista* y el gobierno de las personas corresponde a una postura *humanista*.

Administración de las cosas	Gobierno de seres humanos
Ciencia	Sabiduría
Tecnología	Arte
Técnicas	Habilidades
Leyes	Sentido
Explicar	Entender
Números y formulas	Palabras y símbolos
Universalidad	Especialidad
Verdad	Equidad
Análisis	Síntesis
Demostración	Argumentación
Rigor	Juicio
Modelo	Acción
Razón	Sentimiento
Espíritu de geometría	Espíritu de fineza

Tabla 2. Diferencias entre las concepciones del management como Gobierno de seres humanos y como Administración de las cosas. Adaptación de (Chanlat en Muñoz, 2011:146)

En síntesis, se puede señalar que el management es una profesión suave, orientada hacia el diseño de técnicas y estrategias para cubrir las necesidades (o resolver los problemas) de la empresa moderna, en diferentes épocas y contextos socioculturales. Así mismo, siendo consciente de las diferencias entre las perspectivas epistemológicas teorías clásicas existentes en la profesión del management (señalas por Chanlat), en esta investigación, se opta deliberadamente concebir al management como un gobierno de hombres, dado que se desea analizar el humanismo en el management o, mejor

dicho, los humanismos de las diferentes orientaciones del management. Reconociendo que, en las orientaciones en las que propone *administrar cosas*, hay un humanismo implícito, si bien, en todas las empresas hay humanos, aun si estos son comprendidos como *cosas* o *recursos*, e indirectamente, se impone un régimen de gobierno que norma y regula el trato hacia los *recursos humanos* o los *humanos-recursos*.

En este orden de ideas, resulta importante explicitar la comprensión que se manejan en la presente investigación de dos elementos fundamentales que dan vida y sentido al management, es decir, la empresa y el capitalismo.

La empresa como un sistema complejo adaptativo.

Este término *empresa* ha tenido diversas concepciones a lo largo de la historia, debido a dos razones principales: en primer lugar, porque las empresas han sido descritas por diferentes áreas del conocimiento, tales como la economía, la sociología, el derecho, entre otras, en segundo lugar, porque la estructura y la concepción social de las empresas se ha ido modificando a lo largo de la historia. Sin embargo, en términos generales, una empresa se puede concebir como un sistema complejo adaptativo,⁷⁸ que tiene varias dimensiones, tanto externas como internas de la unidad.⁷⁹ Estas

⁷⁸ Un sistema adaptativo complejo (CAS, del inglés complex adaptive system) es un tipo especial de sistema complejo; es complejo en el sentido de que es diverso y conformado por múltiples elementos interconectados; y adaptativo, porque tiene la capacidad de cambiar y aprender de la experiencia.

⁷⁹ Las dimensiones externas son aquellas atribuciones o categorías vinculadas con el rol que ejerce una empresa en su medio socio-ambiental, a partir de las relaciones que construye ésta con su entorno. Estas dimensiones pueden ser de nivel macro, es decir con la sociedad en general, o bien de nivel micro, que refieren a un sector empresarial específico. Por ejemplo: tenemos la dimensión social de la empresa, en la que se percibe a la empresa como un tipo de organización social o institución social, cuyos integrantes desempeñan "...un sistema de actividades, coordinado de forma consciente y con racionalidad limitada, en la búsqueda de determinados objetivos" (Hernangómez, 1988: 226). Objetivos que pueden ser de carácter económico, a diferencia de otras organizaciones cuyos objetivos centrales no son económicos. Estos son de otra índole, por ejemplo, de objetivos políticos, sociales, culturales, religiosos, militares, deportivos, entre otros. Otra dimensión importante de esta categoría es la dimensión económica, que nos permite comprender como unidad económica de producción de bienes y

dimensiones son moldeables, flexibles y suelen ser identificadas, categorizadas y conceptualizadas en trabajos teóricos o en casos prácticos de acuerdo con los objetivos, el marco teórico e intereses del investigador u operador que las utiliza.⁸⁰

La concepción de la empresa (u organización empresarial) como un sistema adaptativo complejo (SAC), permite entender a la empresa como un sistema multidimensional, no lineal y alejada del equilibrio; sensible a las innovaciones tecnológicas y a las contingencias de su contexto económico, social e histórico. Cuyos patrones de comportamiento emergen a consecuencia de una auto organización generada gracias a las interrelaciones entre los agentes individuales involucrados y su relación con el entorno (Holland, en Alfaro, González y Álvarez, 2013). Esta visión de la empresa se sustenta en los estudios de la complejidad y de los sistemas complejos, que es un enfoque epistemológico que propone una racionalidad posmoderna. A partir del cual se pueden analizar los fenómenos con una lógica de sistemas dinámicos, no lineales y adaptativos; al mismo tiempo que se le presta atención a elementos antes

servicios, donde se organizan recursos y se desarrollan actividades para conseguir algún beneficio económico. Sánchez Galán J. Econopedia. Enciclopedia online. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/empresa.html> consultado el 23/10/2019

Por otro lado, las dimensiones internas se refieren a las construcciones y las relaciones que se establecen dentro de la empresa. Por ejemplo, la dimensión estructural de la empresa versa en la estructura organizacional que se establece en una empresa y se refiere al conjunto de relaciones instauradas por la dirección. En Enciclopedia online. <https://economipedia.com/definiciones/estructura-empresarial.html>. Consultado el 22/11/2019 Otra dimensión de este rubro es la dimensión política de la empresa, la cual refiere al uso del poder y de la política en la empresa para negociar intereses particulares, tanto por parte de la empresa en su conjunto, como por los individuos (o grupos de individuos) que laboran en ella. (Mintzberg, Ahlstrand y Lampe, 2003).

⁸⁰ Las dimensiones son meras construcciones teóricas que nos ayudan a comprender mejor a la empresa y sus componentes. Dichas dimensiones se pueden construir a partir de las distintas actividades que se realiza en una empresa, tales como marketing, producción, administración general, entre otras. Por otro lado, se les pueden dar un sentido cualitativo o cuantitativo a cada una de las dimensiones

ignorados, como son: la incertidumbre, la emergencia y la autoorganización, la teoría del caos y los fractales (Castillo y Velázquez, 2015).⁸¹

La complejidad representa un nuevo paradigma de la ciencia en el que incorpora al sujeto y su subjetividad reflexiva en la construcción de la ciencia. En el cual, el objeto de estudio deja de concebirse como un objeto para entenderse como un sistema dinámico, multifactorial y complejo, inmerso en un sistema mayor en el que existe la incertidumbre y la irracionalidad, al cual se debe adaptar (Soler, 2017). Esta visión designa una comprensión del mundo como entidad interconectada, donde todo se encuentra entrelazado, en un tejido junto *complexus* dialogante, que debe ser entendido y recreado en el discurso científico. Por lo tanto, desde este esquema, las empresas se encuentran en una interacción constante con entornos complejos, cargados de ciertos grados de incertidumbre en diferentes niveles. Lo que le otorga la imposibilidad de poder predecir y controlar el futuro, así como todos los aspectos en las empresas, hace necesario que estas entidades tengan que desarrollar constantemente estrategias para adaptarse y sobrevivir en un entorno socio-económico cambiante.

A fin de estudiar los procesos de cambio, en los estudios de los sistemas complejos adaptativos, John Holling propone en 1986 el esquema *El ciclo adaptativo de los sistemas complejos*, en el que se establecen cuatro fases frecuentes en los procesos de cambio de los sistemas, como resultado de su dinámica interna y de influencia externa. Dichas fases son: crecimiento (o explotación), conservación, liberación o

⁸¹ Este nuevo enfoque, que surge en la física a mediados del siglo XX y posteriormente se traslada a otras áreas del conocimiento, ofrece una alternativa a la concepción del determinismo mecanicista en la comunicación interdisciplinaria, proponiendo una plataforma común entre las ciencias exactas, las ciencias sociales y las humanidades. (Castillo y Velázquez, 2015).

destrucción creativa y reorganización. En la figura 8, se puede observar la progresión en el ciclo con sus fases. El cual, comienza en la fase de exploración (r), luego va lentamente a la fase de crecimiento o explotación hacia la liberación (K), posteriormente pasa rápidamente hacia la liberación o destrucción creativa (Ω), luego se dirige rápido hacia la reorganización (α), para luego enfilarse hacia otra fase de crecimiento (r).

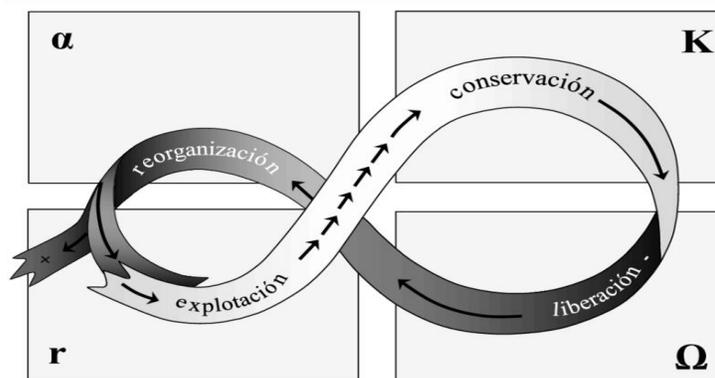


Figura 4. Fases de los ciclos adaptativos. Fuente: Holling y Gunderson en Castillo y Velázquez, 2015). En este esquema las flechas cortas indican cambios lentos y las flechas largas cambios rápidos.

En este esquema se plantea una realidad compleja (diversificada, dialéctica y cambiante), en el que las *islas del orden* (o elementos) de un sistema complejo flotan en el *océano del caos* (un entorno complejo). En este esquema, la integración de las *islas* es incierta y está sujeta a condiciones azarosas de un entorno en parte predecible y en parte inimaginable (Castillo y Velázquez, 2015).⁸²

La cualidad de los sistemas complejos adaptativos relacionada con el cambio (potencial) se puede interpretar como las posibilidades coevolución junto a otros sistemas y con la transformación del sistema o la creación de un nuevo orden. En este

⁸² Es interesante destacar que esta concepción ha sido muy útil para describir cambios en diversos sistemas complejos, tales como los ecosistemas, los sistemas sociales, los sistemas institucionales y los sistemas socio-ecológicos (Binder, 1991, Castillo y Velázquez, 2015, Martín de los Santos, 2014, Soler, 2017, entre otros).

sentido, la capacidad de adaptación o adaptabilidad del sistema corresponde inversamente con el grado de control interno sobre la variabilidad del sistema (conectividad), es decir, sobre sus interrelaciones (Holling y Gunderson, en Castillo y Velázquez 2015). En la figura 8 se muestra cómo la adaptación o resiliencia se expande y contrae a través del ciclo adaptativo.

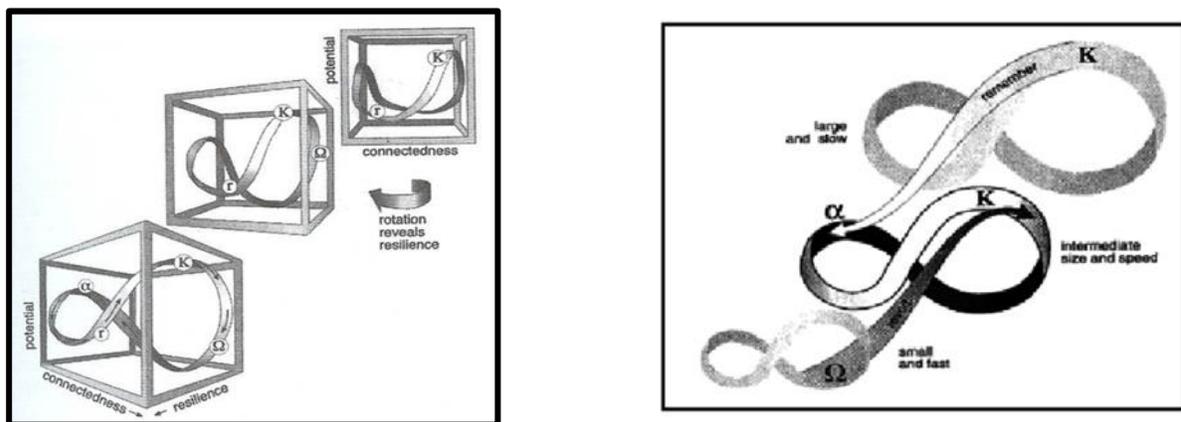


Figura 5. Dimensiones de cambio del ciclo adaptativo. Fuentes: El recuadro de la izquierda Holling y Gunderson en Castillo y Velázquez, 2015). Y el recuadro de la derecha Gunderson & Holling en https://www.researchgate.net/figure/Figura-101-Las-cuatro-fases-r-K-O-a-de-un-ciclo-adaptativo-a-y-una-panarquia-de_fig1_305699229 Consultado 11/07/2020.

Si se retoma la metáfora de Holling sobre la realidad compleja, de las *islas del orden que flotan en el océano del caos, buscando conformar una integración incierta*; es fácil imaginar a las empresas (como sistemas complejos adaptativos) tratando de adaptar sus diferentes componentes y departamentos al océano del mundo empresarial. Con la finalidad de explicar la evolución empresarial desde la teoría de sistemas complejos adaptativos, podríamos imaginar que cada periodo socio histórico se presenta como un océano del caos (un entorno complejo) con una serie de islas de orden (o elementos), las cuales se podrían caracterizar con conceptos como: nueva tecnología, situación

social y económica, ideología dominante, concepción del ser humano, por nombrar algunas. En el cual, las empresas se ven en la necesidad de navegar interactuando en una dinámica dialéctica, caótica y autoorganizada. Contexto en el cual, la empresa, para obtener ventaja y justificar su razón de ser, debe crear mecanismos de adaptación y coevolución junto a otros sistemas complejos en un ciclo adaptativo, en cual hay un periodo de crecimiento (o explotación), otro de conservación, así como uno de liberación o destrucción creativa y finalmente un periodo de reorganización; antes de comenzar un nuevo ciclo adaptativo.

Esta teoría puede explicar conceptualmente el mecanismo por el cual la empresa privada ha ido coevolucionando, junto al mercado y su medio social, a lo largo de la historia moderna y posmoderna. Adaptándose, revolucionando y readaptándose a las diversas realidades socioeconómicas que se le presenta. Realidades que, en cierta medida, son consecuencia de los modelos y corrientes económicas capitalistas de los distintos periodos históricos. Pero, ¿qué es el capitalismo? y ¿cómo este sistema económico, y sus variantes, han influido u siguen influyendo en la empresa?

El capitalismo y sus variantes

En términos generales, el capitalismo se puede entender como “un sistema económico en el que individuos y empresas llevan a cabo la producción y el intercambio de bienes y servicios, mediante transacciones en las que intervienen precios y libres

mercados regulados por la ley de la oferta y la demanda”.⁸³ En teoría, de acuerdo con Jahan y Mahmud (2015), este sistema se fundamenta seis pilares clave:

La propiedad privada.	Derecho que permite a las personas poseer bienes tangibles (como tierras y viviendas) y activos intangibles (como acciones y bonos).
El interés propio	La utilidad u objetivo que las personas persiguen su propio bien, sin considerar las presiones sociopolíticas
El mecanismo de mercado.	Estancia donde se determinan los precios de forma descentralizada mediante interacciones entre compradores y vendedores.
Competencia	Situación que propicia a las empresas la libertad de entrar, salir y rivalizar con otras empresas en los mercados, con el fin de maximizar el bienestar social (del conjunto de productores y consumidores).
Libertad de elección respecto al consumo, la producción y la inversión	Esto permite a los clientes comprar productos diferentes, a los inversores emprender proyectos de su elección y a los trabajadores de emplearse donde gusten.
Intervención limitada del Estado.	Esta medida protege los derechos de los ciudadanos privados y mantiene un entorno ordenado que facilita el correcto funcionamiento de los mercados.

Tabla 3. Pilares teóricos del capitalismo. Elaboración propia a partir de (Jahan y Mahmud, 2015)

Cómo se puede observar, este sistema económico es la infraestructura base para la existencia de la empresa privada y del mercado, es un sistema que le da legitimidad y los mecanismos necesarios para su funcionamiento. Por otro lado, cabe señalar que, en teoría, los pilares mencionados se llevan a cabo en una economía armónica y ordenada, donde todos los involucrados gozan de igualdad en oportunidades y peso político en el mercado; sin embargo, en la práctica no es así. De hecho, existen grandes desigualdades entre las organizaciones, aunado a un tráfico de influencia sociopolítica

⁸³ Gil (2015) Ecopedia. Enciclopedia online <https://economipedia.com/definiciones/origen-del-capitalismo.html> 11/11/2019

imperante por parte de gente influyente y grandes consorcios, que dificultan una competencia justa y una total libertad.

La economía capitalista se ha ido configurando a partir del siglo XVI, primero se consolida en Europa Occidental y luego se expande hacia otras regiones del mundo (Treacy, 2019). Es importante resaltar que este sistema económico no es uniforme ni unívoco, sino que tiene múltiples manifestaciones, las cuales se distinguen por el grado y la forma en que funcionan los pilares mencionados. Las diversas expresiones del capitalismo se han dado porque este sistema se ha adaptado a los diversos contextos tecnológicos, políticos y sociales a lo largo de su historia, así como a los distintos entramados socioculturales en las diversas latitudes del planeta.

Si bien, la evolución del capitalismo se ha dado de forma continua desde el renacimiento hasta la fecha actual, se pueden diferenciar algunas etapas a partir de rasgos en la economía, en las tecnologías utilizadas y en la orientación general de las empresas. Es importante tomar en cuenta que las diferentes etapas del capitalismo han estado ligadas a una revolución social y cultural, al mismo tiempo que a las denominadas revoluciones industriales, en las que nuevas tecnologías irrumpen las formas de producción anteriores, lo que da lugar a la emergencia de nuevas formas industriales y empresariales que, a su vez, requieren nuevas formas de ser administradas y las condiciones del mercado laboral cambian.

Hasta el momento se han vivido tres revoluciones: La primera revolución industrial (1780 a 1850 aproximadamente), la segunda revolución industrial (1880 y 1930 aproximadamente) y la tercera revolución industrial comenzó alrededor de 1970 y sigue

vigente en la actualidad. En los últimos años, autores reconocidos como Klaus Schwab, Amézquita Zárate y Oliván Cortés, entre otros, hablan de la emergencia de la cuarta revolución industrial, propiciada por la tecnología 4.0, sin embargo, al estar iniciando, aún no se puede apreciar muchos de sus elementos, ya que las empresas y la sociedad en general, están en el proceso de adaptación de esta irrupción tecnológica.



Figura 6. Las cuatro revoluciones industriales.⁸⁴

Junto a los cambios de modelos y estrategias que el capitalismo ha optado a lo largo de su historia, es importante resaltar las diversas modalidades (o versiones) que este sistema económico ha tenido que adoptar para encajar en los diferentes países y culturas. Estas modalidades se han configurado de acuerdo con las características económicas, sociológicas, antropológicas y psicológicas particulares de cada comunidad o sociedad en la que se inserta.⁸⁵ Configurando, de esta manera, el

⁸⁴ Imágen disponible en https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Feconomipedia.com%2Fdefiniciones%2Fcuarta-revolucion-industrial.html&psig=AOvVaw08P9GRkmalBXc1_hss0EFH&ust=1599062856032000&source=images&cd=vfe&ved=0CAIQjRxqFwoTCKDMvr-ryOsCFQAAAAAdAAAAABAO

⁸⁵ Es importante remarcar los roles que desempeñan o han desempeñado los diferentes países y la forma en que fueron integrados a este sistema económico mundial, ya que en las diferentes etapas del capitalismo siempre ha habido países dominantes, que guían el curso de la economía en beneficio propio, y países subordinados o dependientes, que proveen de materias primas y recursos a los países dominantes) (Ibarra y Leal, 1995).

florecimiento de diversas culturas capitalistas, siendo algunas de estas, radicalmente distintas a las previstas en el liberalismo clásico (Ibarra y Leal, 1995).

Esta concepción ha sido ampliamente documentada y explicada en varios trabajos académicos, entre los que destacan *Capitalisme contre capitalisme* (1991) de Michel Albert⁸⁶ y *The seven cultures of capitalism* (1993) de Charles Hampden-Turner.⁸⁷ Si bien, ambos trabajos tienen diferencias importantes en la manera de abordar y concebir las diversas manifestaciones del capitalismo, los dos coinciden en que los modos de proceder de las variantes capitalistas tienen diferentes matices y existe una heterogeneidad significativa entre los países. Y señalan que cada una de estas variantes es el fruto de un proceso socio histórico específico, que se dio en un territorio (o país), en el que factores como la cultura, ideologías de moda, la religión dominante, estructura social, entre otras variables sociales.

A grandes rasgos, en occidente se pueden identificar dos tipos de capitalismo predominantes: el capitalismo latino con influencia católica y el capitalismo sajón influencia protestante.⁸⁸ En esta categorización se retoman rasgos culturales, idiomáticos y religiosos, ya que estos elementos contribuyen en la configuración del pensamiento rector (o ideología) de la comunidad en la que se ha desarrollado un tipo

⁸⁶ En este libro, el autor analiza y contrapone dos tipos de capitalismo, por un lado, está el modelo «anglosajón» donde el autor reúne los capitalisms de Estados Unidos y Gran Bretaña y, por otro lado, el modelo «germano-nipón», capitalisms de Alemania y de Japón. Albert señala que a pesar de que el capitalismo es un fenómeno único, al integrarse en una sociedad debe modularse a la misma (Ibarra y Leal, 1995).

⁸⁷ Desde la perspectiva de Hampden-Turner las complejidades socioculturales encarnan y dan forma a los capitalisms en los diferentes países del mundo. Para comprobar su tesis, el autor analiza siete países capitalistas a profundidad -Estados Unidos, Gran Bretaña, Japón, Alemania, Francia, Suecia y Holanda, donde evidencia y explica sus diferencias (Ibarra y Leal, 1995).

⁸⁸ Si bien, estas dos variantes se pueden subdividir en capitalisms más específicos, la categorización de *capitalismo latino con influencia católica* y *capitalismo sajón influencia protestante* marca una pauta de análisis relacionada con la religión y con la cultura que obedece a los objetivos de esta investigación.

de capitalismo.⁸⁹ En este sentido, resulta relevante señalar que la religión tuvo una importante participación en el cambio del sistema feudal al sistema capitalista. Y que tanto países católicos como países protestantes crearon sus propias versiones de capitalismo, teniendo su respectivo auge en diferentes momentos de la historia. A continuación, se describirá como inició y se fundamenta cada versión del capitalismo.

Capitalismo desarrollado en países latinos con influencia católica

En el Renacimiento, aproximadamente de 1500 a 1620, los países latinos y católicos detentan el liderazgo económico e intelectual en Europa (principalmente Italia y España), manifestándose en el capitalismo mercantil, la primera fase del capitalismo. En esta época, con el descubrimiento y la conquista del nuevo continente, se abrió un nuevo capítulo en la economía mundial, posibilitando la expansión comercial y el establecimiento de imperios globales encabezados por países europeos. En este sentido, la expansión del capital comercial de Europa se da gracias a la extracción de grandes cantidades de materia prima de las colonias americanas, aunado a la explotación de la población indígena y la mano de obra esclava de negros africanos (todo, en favor de las economías de las potencias colonizadoras). Donde el látigo y el evangelio se usaron para lograr la acumulación de capitales e impulsar el establecimiento de empresas manufactureras europeas.⁹⁰

⁸⁹ Es a través del pensamiento rector que una comunidad da sentido a una actividad o a un concepto, se le impregnan valores comunitarios y se le da una determinada estructura para que sea asimilado e integrado por la misma comunidad.

⁹⁰ “El mercado mundial y los torrentes de oro y plata de las Indias liquidan definitivamente la economía natural que aun prevalecía en gran parte de Europa, los talleres artesanales, insuficientes para atender la demanda de los nuevos mercados, son reemplazados por la industria manufacturera que era financiada por la propia burguesía comercial y bancaria, cambiando su propio carácter” (Burgueño, 1972: 91).

A pesar del desarrollo de esta nueva economía, cabe destacar que España (la potencia económica más importante del momento, bajo reinado de Carlos V), no era del todo un Estado Moderno con una economía capitalista desarrollada, dado que aún conservaba ciertas instituciones feudales, como títulos de nobleza y la figura de terratenientes. Lo que propició la consolidación de relaciones feudales con los campesinos de sus colonias. Sin embargo, junto con esas instituciones feudales coexistía una burguesía poderosa que trabajaba para el mercado externo, con un capitalismo incipiente y esencialmente comercial, distante al industrial moderno.

En este contexto, se convocó a un grupo de teólogos católicos y juristas de la Universidad de Salamanca estudiar la situación económica y política del momento, con la finalidad de crear soluciones prácticas a los problemas derivados del descubrimiento del *Nuevo Mundo*. En este sentido, los doctores salmantinos se adentraron en el campo jurídico de las relaciones internacionales y sentaron las bases de la ciencia del derecho internacional,⁹¹ con lo que se ejerció una influencia importante sobre la cúpula del poder político, tanto del emperador Carlos V como de Felipe II. El principal interés de los escolásticos giraba en torno a la salvación del alma de los hombres, el establecimiento de la justicia en las colonias y salvar a España de la ruina que la amenazaba,⁹² por lo que los doctores denunciaron "...el afán de enriquecimiento rápido de los

⁹¹ Entre los temas de carácter económico que examinaron los estos intelectuales se pueden encontrar la naturaleza de la propiedad privada, las cargas impositivas, los sistemas asistenciales de ayuda a los pobres, el comercio, la usura, la banca y el intercambio exterior, para lo cual usaron razonamientos y establecieron objetivos semejantes a los de los economistas (Moreno, 2009).

⁹² A pesar de que España poseía las ricas minas americanas, los tesoros americanos no siempre llegaban a España; ya que eran desviados a otros países debido al contrabando o por la importación de mercancías extranjeras. Así mismo, hubo un declive en la agricultura y en la industria nacional lo que provocó que las mercancías españolas fuesen poco competitivas frente a extranjeras. Por último, el emperador estaba en quiebra, debido a las constantes sangrías monetarias de la corte y por las guerras emprendidas por la casa de los Habsburgo (Moreno, 2009).

conquistadores, los abusos de los encomenderos y se preocuparon por buscar un trato justo para los nuevos vasallos” (Moreno, 2009: 8). Cabe resaltar que los valores y perspectivas católicas estaban implícitas en las propuestas del manejo económico y político planteadas por estos intelectuales. Quienes, a través del método escolástico, justifican el dominio español en América por el *derecho de gente a la libre comunicación e intercambio entre los pueblos* y legitimaron el derecho de los españoles a propagar el evangelio y la colonización.

Capitalismo desarrollado en países anglosajones con influencia protestante

Tras la caída del imperio español,⁹³ en el periodo comprendido entre 1660 y 1800, el liderazgo económico y político mundial lo ostentan los países sajones y germanos predominantemente protestantes (Holanda, Alemania e Inglaterra), en un contexto socioeconómico influenciado el movimiento sociocultural de la Ilustración y el capitalismo industrial (Trevor, 1969). A pesar de que muchos de estos países poseían colonias de donde extraían recursos y riquezas, sus economías fueron diferentes a la de los imperios latinos, puesto que aplicaron la ética protestante en sus asuntos económicos. Así mismo, la irrupción la tecnología de la primera revolución industrial junto con el pensamiento propio de la Ilustración, emergió en estos países el capitalismo industrial moderno.

⁹³ Esta caída se dio durante el reinado de Felipe II, cuando la Armada Invencible española, fue derrotada por los ingleses en 1588. Esta caída se dio en gran parte debido a una crisis económica causada por los gastos de guerras, la pérdida de territorios conquistados y la disminución de la llegada de plata y otros minerales de sus colonias <http://acceso.ku.edu/unidad2/sucesos/imperio.shtml> Revisado el 16/01/2020

En el libro *La ética protestante y el espíritu capitalista* (1920),⁹⁴ Max Weber explica por qué el gran desarrollo del capitalismo moderno se da en países como Inglaterra y Alemania. En esta obra, el autor presenta un análisis puntual sobre las relaciones entre las creencias religiosas protestantes (especialmente calvinistas) y la conducta económica en una sociedad predominantemente protestante.⁹⁵ Describe las motivaciones y condiciones institucionales de los protestantes que dan lugar al capitalismo moderno, yendo más allá de contenidos cognitivos del dogma protestante para contactar el *estado vivencial de los creyentes* (Bericat, 2001).

Una creencia que señala el autor como clave en el desarrollo del capitalismo moderno es la predestinación, creencia protestante que remite a la imposibilidad humana de conocer los designios divinos. Razón por la cual los protestantes son incapaces de saber si alcanzarán la salvación extra mundana y esta falta de certeza les propicia *cierta angustia permanente*. Ante esta situación, el protestantismo ha desarrollado algunos medios para que los creyentes puedan borrar *signos de condena*, como son el retiro o el aislamiento del mundo como forma de purificación. Sin embargo, la rama calvinista, a diferencia de otros grupos protestantes, señala que la purificación implica la sobriedad intramundana y el permanecer plenamente activo en el trabajo cotidiano, lo que permite, un dominio racional del mundo. Este razonamiento da lugar a la configuración de una visión del mundo y una ética que conciben *“al trabajo como el desarrollo ineludible de*

⁹⁴ Es interesante señalar que Max Weber nunca escribió o publicó un libro titulado *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Esta obra salió a la luz publicada en dos artículos, uno publicado en noviembre de 1904 y el otro en junio de 1905 en la revista académica de ciencias sociales alemana, *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*. Sin embargo, en 1920, el autor reedita ambos artículos como un texto único ampliado extensamente a través de numerosas notas a pie de página. En el primer volumen de los tres que componen sus *Ensayos sobre sociología de la religión*, que se publican después de su muerte (Gil, en Pérez Franco, 2004).

⁹⁵ Este análisis muestra una relación mecánica o causal entre capitalismo (como sistema económico) y las creencias protestantes (Pérez Franco, 2004).

una vocación para alcanzar así la salvación eterna” (Gil en Pérez Franco, 2004: 309). Al concebir que la salvación personal constituye el fin primordial de la vida humana en el protestantismo (la cual se alcanza mediante que la rectitud moral a través del trabajo y la sobriedad), se comprende la disposición de muchos protestantes de sustentar una organización y una ética social que impliquen un doble sacrificio, donde tanto empresarios como trabajadores deben trabajar mucho y consumir poco. Implicando que el esfuerzo del trabajo no está acompañado por un mayor bienestar mundano, sino por la severa renuncia a éste.⁹⁶

Desde la perspectiva de Weber, se señala que este doble y simultáneo sacrificio fue clave en el origen del proceso de la industrialización inglesa de la segunda mitad del siglo XVIII. Ya que la vocación *religiosa* por el trabajo y a la predisposición a la austeridad (produciendo una acumulación de capital), sentaron las bases sociales del capitalismo industrial.

Como se ha descrito en esta primera parte del capítulo, el management es una profesión (o disciplina profesional) encargada de diseñar técnicas y estrategias para cubrir las necesidades o resolver los problemas de la empresa moderna, dentro de una economía capitalista (ya que este tipo de economía es la infraestructura base para la existencia de la empresa privada y del mercado). Sin embargo, el capitalismo, además de tener varias expresiones (o matices) dependiendo de la sociedad en la que se ejerza, ha evolucionado con el paso del tiempo. Esta evolución se ha dado gracias a las

⁹⁶ “Para Weber, sólo la irracionalidad, la fuerza vital de unas creencias religiosas, podían dar origen y sentido a ese modo de existencia... El individuo, desde su perspectiva, no actúa libre y racionalmente con arreglo a sus intereses. No es libre al principio, pues está sometido al imperativo de la salvación derivado de su religiosidad” (Bericat, 2001: 13).

revoluciones industriales que se han vivido hasta el momento; que, con sus innovaciones tecnológicas, trastocaron los mecanismos de producción y económicos en las sociedades capitalistas. A continuación, se ofrece un recorrido histórico, en el que se analiza el surgimiento de algunas prácticas administrativas, como innovaciones tecnológicas que intentan dar respuesta a la complejidad del mundo empresarial, en contextos socio-históricos y sociedades específicas.

Innovaciones del management, contextos históricos y humanismos dominantes en las empresas.

A lo largo de la evolución del sistema económico capitalista, se han presentado periodos en los que la invención de nuevas tecnologías y la aparición demandas sociales irrumpen los modos de producción, dando lugar a la emergencia de nuevas formas industriales y empresariales. Las cuales, han requerido estrategias de dirección empresarial y condiciones laborales innovadoras, que respondan a las necesidades emergentes. Ante esta situación, ingenieros y administradores han diseñado diversas estrategias para que las empresas se adapten a los cambios impuestos en cada periodo. Siendo dichas estrategias innovaciones tecnológicas en sí mismas, que cumplen la finalidad de orientar a una o varias unidad(es) empresarial(es) (o parte de ella(s) hacia objetivos previamente fijados, de acuerdo con el sistema económico y un contexto socio-histórico específico.

Para construir una estrategia funcional o un plan estratégico empresarial adecuado, la persona encargada del diseño debe tomar en cuenta una serie de factores relativos a la empresa en la que se va implementar y a su contexto. Ya que cada empresa tiene

sus especificaciones.⁹⁷ También es necesario considerar que la aplicación de cada modelo de innovación tecnológica empresarial implica el empleo de teorías científicas e importantes procesos de aprendizaje que, se plasman en la estructura organizacional y en cambios (relativamente profundos) en la empresa, para lo cual, las personas involucradas deben contar con las competencias necesarias para adaptarse a las nuevas circunstancias.⁹⁸

A continuación, se presenta de manera general la evolución histórica del capitalismo y la empresa en occidente. Se empezará con una breve revisión de los precedentes del capitalismo y el capitalismo mercantil, posteriormente, se describirán cinco períodos del capitalismo industrial y posindustrial, definidos por los cambios sociohistórico contextuales de su evolución. Donde se destacarán los contextos socioeconómicos y culturales las visiones humanistas de cada período, los paradigmas tecno-científicos del management y la formación de los managers. En el Anexo 1 se ofrece una línea de tiempo sobre la evolución del capitalismo y las tradiciones del management y en el Anexo 2 hay un cuadro sinóptico en el que se destacan elementos clave de los cinco periodos sociohistórico relacionados con el management.

⁹⁷ Con el fin de ejemplificar la complejidad que se debe tomar en cuenta al momento de diseñar una estrategia empresarial, Calderón, Alvares y Naranjo (2006) señalan que en la creación de un modelo de gestión humana se deben conjugar, al menos, siete factores que inciden en la concepción, la filosofía y las prácticas de dicho modelo. Dichos factores son: las características socio-político- económicas, la concepción dominante sobre el ser humano, las formas de organización del trabajo, la concepción del trabajo, las relaciones laborales, el mercado laboral y las teorías de gestión dominantes.

⁹⁸ Si bien, en el management no siempre se ha contado con esta visión sistemática compleja, los empresarios exitosos, directivos o creadores de estrategias de gestión han sabido incorporar, de una u otra manera, estructuras o mecanismos eficaces a las empresas, a fin de resolver las necesidades del momento.

Precedentes del capitalismo y el capitalismo mercantil

El capitalismo comenzó a surgir en las pequeñas ciudades comerciantes de Europa durante los siglos XIII y XIV, reemplazando al sistema feudal. En esta transición, la concepción del trabajo pasa de ser una obligación socio-moral (derivada de los fuertes vínculos de la servidumbre feudal y del sistema esclavista) para convertirse en un bien intercambiable, donde individuos libres intercambian su mano de obra por una paga o un sueldo. Este cambio se da gracias a los movimientos sociales y filosóficos derivados de la Reforma protestante (siglos XIV y XV) y del Renacimiento (siglos XV y XVI), así como la aparición los modernos Estados Nacionales.

Una segunda etapa del capitalismo se da con el descubrimiento del Nuevo Mundo y las expediciones de los siglos XV y XVI, lo que se fomentó la expansión colonial de los imperios europeos, el comercio y el mercado capitalista a nivel internacional. En esta época, Europa aumentó su comercio internacional debido al comercio de los recursos encontrados y explotados en las nuevas colonias en América. Esto implicó un eurocentramiento de la economía, trasladando el eje de acumulación de Asia hacia Europa.⁹⁹ Con esta nueva situación, en Europa se impulsa el espíritu emprendedor (propio de empresa como unidad económica), aparecen nuevas formas jurídicas en los negocios y con ello, surge se la empresa mercantil, siendo los negocios más frecuentes la compraventa de productos y el préstamo. De esta manera, del siglo XV hasta el siglo XVIII, surge una nueva forma de comerciar denominada mercantilismo, donde los gobiernos de las naciones ejercían el control de la producción y el consumo. Es

⁹⁹ Ya que, “hasta el siglo IX Europa había sido considerada una región atrasada en comparación con China, India y el mundo Islámico, donde se había desarrollado una revolución agrícola, que había permitido el incremento del excedente económico y la expansión comercial” (Wolf en Treacy, 2019: 19).

importante recordar que en este periodo las ideologías occidentales dominantes eran el catolicismo y el protestantismo, a partir de las cuales el capitalismo adquiere matices diferentes.

Sociedad ilustrada y capitalismo liberal

Este periodo está relacionado con la primera revolución industrial (1780-1850), la cual fue impulsada por tecnologías innovadoras de la época, entre las que destacan: la utilización de la luz eléctrica, la expansión del transporte público (gracias a la locomotora de vapor) y el uso la mecanización parcial del trabajo con máquinas-herramienta de producción, siendo la industria textil, la siderúrgica y la metalúrgica los sectores claves de esta revolución. Junto a estos cambios tecnológicos, el movimiento de la Ilustración se expandió en Europa, con ideas modernas y liberales. Un autor que nos permite entender el pensamiento social de la época es el filósofo y economista Henri Saint-Simon (1760 -1825), quien confiaba plenamente en la racionalidad y la imparcialidad del método científico positivista del momento. Saint-Simon visualizaba un orden social nuevo post- medieval, de naturaleza industrial, donde el comercio y la industria eran las principales actividades económicas. Lo que implicaba una sociedad civil pacífica, con un nuevo sistema de valores enfocados en la libertad económica y participación de todos los individuos en la búsqueda de bienestar, a diferencias de los valores religiosos de la sociedad militar de la Edad Media. Saint-Simon consideraba que el saber científico era apto para elaborar principios de planificación de trabajo, lejos de los caprichos humanos. Señalando que, en la medida en que la dirección empresarial (más tarde

management) tratara con cosas en lugar de tratar con personas, sus métodos podían reducirse a principios científicos.¹⁰⁰

Es importante destacar que la filosofía materialista y racionalista de la Ilustración abandona los axiomas clásicos ligados al conocimiento doctrinal religioso, y desde una perspectiva objetiva, basada en la razón, la ciencia trata de encontrar leyes naturales que rigen el mundo natural y social. En esta época, el planteamiento de *cogito ergo sum* (pienso, luego existo) de Descartes provocó un cambio de paradigma en la filosofía Occidental, con lo que el sujeto racional suplanta a Dios en sus funciones de fundamento absoluto (Mateo, 2002), y con esto, "...el hombre más que nunca se siente dueño de sí, de las ciencias y de las artes, dueño del mundo" (De Peralta, 1988: 87).¹⁰¹ Y es partir de este panorama cognitivo que surgen las innovaciones tecnológicas de mecanización parcial del trabajo y las primeras teorías científicas de la producción económica (siendo el Sistema Capitalista Clásico de Adam Smith el más destacado), dando pie al capitalismo industrial.

En esta época aparecen las primeras fábricas e industrias en las grandes ciudades, lo que propició una gran movilización de trabajadores del campo a las ciudades industriales. En este nuevo contexto de producción, Smith introduce el concepto moderno de empresa, con lo cual aparece de una nueva clase trabajadora (el

¹⁰⁰ Como señala Guerrero (2004) "Con miras en el progreso de la sociedad, Saint Simon observó como el poder administrativo dominaría el poder militar y la judicatura, pues los militares y legistas deben estar a las órdenes de los hombres más capacitados para gestionar en una sociedad ilustrada que no debe estar gobernada, sino administrada." (Guerrero, 2004:15)

¹⁰¹ Se puede decir que "con Descartes, la verdad se desplazó desde Dios hacia el ser humano en tanto que sujeto racional, puesto que mediante la razón era el hombre quien decidía qué eran los entes y, asimismo, se volvió él quien daba sentido al mundo" (Mateo, 2002: 189). Y con Kant, "...el sujeto cartesiano se seculariza radicalmente. "El sujeto no sólo ya no necesitó la mediación de Dios para conocer el mundo, sino que, además, se hizo responsable de su orden mismo." (Mateo, 2002: 190)

proletariado industrial), así como la figura empresario, cuyo trabajo era “mantener el orden y la disciplina en los talleres, para que la *división de la labor*¹⁰² pudiese llevarse a cabo de forma ordenada y eficiente” (Martínez-Echevarría, 2003: 44). Para lograr este objetivo, el planteamiento dominante de la época se basaba en el ajuste de los obreros a una secuencia de movimientos mecánicos acorde a un reparto de tareas preestablecido. El control en los talleres (y sobre los obreros) se lograba con gobiernos despóticos, donde los subordinados tenían que seguir instrucciones sencillas y unívocas.¹⁰³ Dado que implantar un gobierno despótico es complicado, este tipo de gobierno se implementaban poco a poco, mediante el aprendizaje de discursos de obediencia.¹⁰⁴

Cabe señalar que en esta época el concepto de director de empresas (o manager) no tenía un significado fijo; sin embargo, dentro de las organizaciones siempre había una persona encargada del buen funcionamiento de la fábrica o empresa, debajo de los propietarios y por encima de los capataces o directivos de bajo rango. La preparación necesaria para este puesto, dista mucho de la preparación que debe tener un director de empresa actualmente. Empezando por el hecho de que el ingreso a la universidad

¹⁰² Con esta división, marcaba la diferencia entre el sector improductivo de la sociedad (aristócratas, clero, jueces, comerciantes, etc.; que se dedicaban al comercio y al consumo) y el sector productivo (artesanos, obreros, agricultores, quienes generaban realmente la riqueza) (Martínez-Echevarría, 2003).

¹⁰³ De acuerdo con Martínez (2003) El gobierno despótico se verifica de manera paradigmática en la máquina, que sólo puede ejecutar lo que está establecido por su diseño. Para ponerla en marcha basta con apretar un botón o accionar un resorte. Se establecía, que, en el caso de los animales, se hace también necesario mantener una continua vigilancia sobre el modo de ejecutar para que se realice según lo diseñado (Martínez, 2003).

¹⁰⁴ En este orden de ideas, en las empresas se propuso impartir una educación dirigida a los obreros (y a sus hijos), en la cual se les entrenaba para que pudieran adaptarse a las nuevas exigencias de la división de la labor. Esta propuesta educativa tiene como antecedente los estudios sobre el modo de organizar y dirigir los talleres de las empresas elaborados por el médico Andrew Ure. Quien, tras realizar un detenido y bien documentado análisis sobre la situación sanitaria y sociológica en las factorías de la época, propuso una serie de medidas y recomendaciones a los encargados de los talleres para alcanzar la mayor eficiencia productiva con el mayor bienestar posible. Donde se consideraba necesario un sistema de entrenamiento para obreros, que les permitiera aprender a trabajar a un ritmo constante y sostenido (Martínez, 2003).

en ese tiempo podía ser a los catorce años de edad de los aspirantes y su profesionalización concluía a una edad relativamente temprana. Así mismo, no existía una clara diferencia entre la educación en letras y en ciencias, de tal modo que “era posible aprender lenguas clásicas y al mismo tiempo asimilar todo lo que hubiera que saber de ciencias” (Pollard, 1987:151), en otras palabras, toda formación carecía de especialización exclusiva.

Ante esta situación, comerciantes e industriales de la primera mitad del siglo XVIII acordaron principios para la formación de los directores de empresas, acatando la enseñanza clásica de las *grammar schools* y proponiendo una formación estructurada, en la que:

“En primer lugar estaban las asignaturas «comerciales», incluyendo lenguas modernas (significativamente llamadas «lenguas comerciales»), la contabilidad, la taquigráfica, el derecho mercantil y las prácticas de los principales países, incluyendo sus sistemas fiscales, la economía política, el cálculo, la geografía y la navegación, incluyendo las matemáticas puras y las aplicadas, la física, la química, la astronomía, la botánica y la zoología. La ingeniería y la agrimensura y la astronomía. Además, se desarrollaban otros grupos de asignatura, incluyendo los estudios militares y navales, por una parte, y las materias para los jóvenes caballeros, tales como la esgrima, la danza, la «cortesía» y la historia...” (Pollard, 1987:154).

De manera alternativa a esta formación, personas interesadas en una carrera mercantil o industrial se inclinaban hacia la adquisición de conocimientos en la práctica, es decir, trabajando con un comerciante o con un director industrial (sea en oficinas, en la fábrica o viajando al extranjero como sobrecargo).

Sociedad industrial y capitalismo gerencial

Esta etapa está relacionada con la segunda revolución industrial (entre 1880-1930), donde se empiezan a utilizar nuevas fuentes de energía, como la electricidad (que puede transformarse en luz) y el petróleo (aplicados a la industria a través del motor eléctrico y del motor de combustión interna). En la industria aparecen máquinas especializadas y la cadena de montaje, siendo la industria química, la industria del acero y la industria de automoción los nuevos sectores líderes. Así mismo, se innova en el área de comunicación con tecnologías como el telégrafo, el teléfono y la radio. En el área del transporte se innovó con el automóvil y los aviones de motor. Es importante señalar que, en la segunda revolución industrial, Alemania y los Estados Unidos toman el relevo en el liderazgo tecnológico mundial, debido a que en ambos casos se le dio gran peso a la investigación científica.

En Alemania el crecimiento tecnológico y económico se dan gracias a la financiación del Estado a programas de investigación científica y tecnológica, en los cuales se generan nuevas invenciones como el motor combustible, la locomotora eléctrica, el automóvil y avances en la química. Situando a Alemania a la cabeza del progreso tecnológico. Gracias a este crecimiento, el mismo Estado crea grandes infraestructuras en la región como carreteras, canales y ferrocarriles; invierte en la ciencia, en la educación (para formar trabajadores cualificados) y en la creación de tecnología armamentística innovadora. Con esto, se potencializa a grandes empresas, tanto de

producción general como de producción armamentista. Una vez que Alemania crece económica e industrialmente, comienza la primera guerra mundial.¹⁰⁵

En Alemania, junto a este desarrollo tecnológico, crece el movimiento del Romanticismo, como una reacción a la Ilustración y al clasicismo económico inglés, confiriendo prioridad a los sentimientos. El Romanticismo representa una manera de sentir y concebir la naturaleza, así como a la vida y al ser humano mismo; que parte de la interioridad y de la espontaneidad de la vida subjetiva individual. Desde esta perspectiva, el sujeto es concebido como un individuo con sentimientos, instintos y entendimiento; cuya esencia no puede ser capturada en un pensamiento sistemático, sino, sólo el arte, puede expresar toda la riqueza individual del sujeto. El romanticismo pone al descubierto la variedad subjetiva, la inseguridad, la inconsecuencia y la contradicción del sujeto moderno (Mateo, 2002). Este movimiento proponía una filosofía social inspirada en la tradición mercantilista, que se oponía a la filosofía de la ley natural del clasicismo y su derivación utilitarista, reaccionaban ante la poca importancia que se le daba el Estado, lo dañino del comercio exterior y también ante la esclavitud a la que se sometía a los individuos en la industria moderna (Santelices, 2014).

Por otro lado, en Estados Unidos, el avance tecnológico fue impulsado por los empresarios de la industria pesada de los bienes. Quienes buscaban producir de forma masiva, mediante la creación de maquinaria y metodologías científicas (como el taylorismo y el fordismo) que permitían generar mayor producción a menores costos. El

¹⁰⁵ De acuerdo con Aparicio (2013), los objetivos económicos de los países beligerantes de este enfrentamiento, en especial Alemania, "...era dismantelar la economía multilateral capitalista para sustituirla por las llamadas grandes áreas económicas que serían estructuradas a través del poder político (...) El gobierno alemán quería instaurar una Europa central unificada económicamente bajo su dominio..." (Aparicio, 2013:102).

contexto socio-económico que rodea este desarrollo industrial tiene dos componentes principales: a) las oleadas masivas de inmigrantes provenientes de Europa y b) el gran desabasto que hubo en el viejo continente a causa de la Primera Guerra Mundial.

a) En las oleadas masivas de inmigrantes provenientes de Europa, que tuvieron lugar entre 1870-1913, millones de trabajadores de diversas partes de Europa emigraron a Estados Unidos debido a las características de la economía este país, consecuentes del gran crecimiento industrial y las expansiones territoriales hacia la costa oeste. En este contexto, la economía estadounidense tuvo la necesidad de mano de obra poco calificada y barata, por lo que se facilitó la entrada de trabajadores extranjeros (Sánchez, 2002).

b) Durante la Primera Guerra Mundial y los años posteriores, los gobiernos de los países aliados compraron a Estados Unidos casi todas mercancías que ellos no podían producir en sus territorios. Se estima que la tasa de beneficio de las empresas pasó del 20% al 120% entre 1915 y 1918; así mismo, en la agricultura los beneficios netos pasaron de 3 900 a 8 900 mdd entre 1913 y 1918. Con lo cual, Estados Unidos paso de ser un país deudor a ser un país acreedor; cuyas inversiones en el exterior aumentaron un 50% entre 1914 y 1919, mientras que las inversiones externas en territorio norteamericano cayeron de 7 200 a 4 000 mdd.¹⁰⁶

¹⁰⁶ “En este periodo las exportaciones totales de Estados Unidos pasaron de 2 800 a 7 300 mdd de 1913 a 1917; las exportaciones de trigo y harina de trigo pasaron de 125 a 505 mdd, las de carne de 68 a 668 mdd entre 1913 y 1918. Al interior de su economía, los Estados Unidos se vieron favorecidos por un auge en la industria pesada (hierro, acero, carbón, etc.) y la construcción de nuevas fábricas de armas y municiones” (Aparicio, 2013:104).

El pensamiento económico dominante en Estados Unidos durante este periodo fue la economía neoclásica, escuela que se basa en "...la idea de que el valor de los bienes es una función de la utilidad o satisfacción que le asignan los consumidores".¹⁰⁷ Este modelo, considera que el individuo posee una racionalidad instrumental para actuar eficazmente en el mercado, siempre en pro de alcanzar sus beneficios personales. A partir de esta lógica se retoma el término *homo economicus* de Stuart Mill.

Junto a esta visión económica, en Estados Unidos se popularizaron las predicas del reformista Samuel Smiles sobre el Evangelio de trabajo y de esperanza, en las cuales Smiles advertía la necesidad de "...usar el pensamiento para desarrollar el carácter y así sobrevivir en un medio donde sólo los más aptos triunfaban" (Bendix, en Quiroz, 2010: 76). Estas ideas de cariz religioso se fueron secularizando y popularizando mediante el movimiento del Nuevo pensamiento (1895- 1915), siendo trasladadas al terreno de la producción, dado que este imaginario fue impregnado de religiosidad secularizada y de racionalismo moderno, influyendo fuertemente en el pensamiento de muchos innovadores tecnológicos de esta época de expansión industrial. Por lo que es pertinente reconocer en esta ideología la concepción del ser humano del protestantismo, que, de acuerdo con Max Weber en *La ética protestante y el espíritu capitalista*, el fin primordial de la vida humana en el protestantismo calvinista es la purificación del alma

¹⁰⁷ Una diferencia fundamental entre el neoclasicismo de la escuela clásica es la forma en que explicaban los precios y el valor relativo de los bienes. "De acuerdo con la escuela clásica, el valor de los bienes se explica por sus costes (por el lado de la oferta). Para los neoclásicos, en cambio, el valor de los bienes se explica por la utilidad marginal, esto es, el valor que se asigna a la última unidad consumida (por el lado de la demanda)". Roldán P. (2018) Economía neoclásica en Economipedia, enciclopedia online. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/economia-neoclasica.html> 09/09/2020

mediante la austeridad y el trabajo. Por lo tanto, el sentido de la vida humana se ligaba a su trabajo y buen uso del dinero.

A fin de enriquecer el panorama sobre el contexto intelectual de Estados Unidos en este periodo, resulta importante mencionar movimiento filosófico del pragmatismo estadounidense que surgió en la década de 1880, como un esfuerzo de cultivar la filosofía profesional en este país.¹⁰⁸ Dado que este movimiento no fue (ni ha sido)¹⁰⁹ unitario ni se concentró exclusivamente a la filosofía (ya que se dispersa y se abre a otros campos y disciplinas, como la educación, la psicología, la sociología, el derecho, la ciencia política, entre otros) no llega a ser una escuela filosófica, ni siquiera una teoría concreta. A grandes rasgos, "...el pragmatismo pretende recuperar la razón y los valores humanos para el dominio sobre una acción".¹¹⁰ Es decir, trata de formular teorías de la acción inteligente, liberadora y de razón responsable en todos los ámbitos de la acción humana, sin que por ello sea una ideología de *la acción por la acción* o del *encubrimiento de la razón técnica*.¹¹¹

¹⁰⁸ Este movimiento filosófico surgió a partir en un entorno intelectual que floreció en Cambridge (Massachusetts, E.U.) al terminar la Guerra Civil Estadounidense. En este contexto nacieron varios grupos informales de debate filosófico, integrados por individuos ducados en diferentes intereses y profesiones, que se reunión para presentar ensayos. Uno de estos grupos fue el *Metaphysical Club*, donde la participación el practicante experimental de la ciencia Charles S. Peirce y el médico William James (fundadores del pragmatismo estadounidense) participaban activamente (Bernstein, 2013).

¹⁰⁹ A pesar de sus ambiguas y poco concretas líneas, el pragmatismo estadounidense sigue vigente en sus diversas vertientes.

¹¹⁰ Aguilera Portales R. Pragmatismo. En Salmerón Castro A. M., Trujillo Reyes B. F, Del Huerto Rodríguez Ousset A, et all (coor) Diccionario Iberoamericano de filosofía de la educación. Recuperado de: <https://www.fondodeculturaeconomica.com/dife/definicion.aspx?l=P&id=9#:~:text=El%20pragmatismo%20es%20un%20movimiento,ni%20de%20un%20movimiento%20unitario. Consultado el 23/08/2022>

¹¹¹ Desde su perspectiva, los padres del pragmatismo norteamericano (Charles S. Peirce, William James y John Dewey) señalaron los aspectos centrales que sobre el conocimiento humano. Por ejemplo, Peirce, quien, desde sus reflexiones sobre el signo, el razonamiento abductivo, la lógica de las relaciones, y las creencias, planteó una nueva forma de concebir al conocimiento humano, donde no solo tiene relevancia la experiencia del conocimiento, manifestada en la sensación y en la percepción, sino que da importancia a la realidad humana

En este contexto protestante, creció Frederick Winslow Taylor (1856 -1915), el padre del management científico, quién nace en una familia acomodada norteamericana dominada por fuertes valores puritanos (Quiroz, 2010). Este reconocido ingeniero industrial y economista fue quien diseñó y promovió la organización científica del trabajo con la finalidad de reducir el tiempo y los movimientos en la producción industrial. La innovación de Taylor fue implementar técnicas científicas de planeación y control para resolver problemas de ineficiencia productiva e incorporar maquinaria sofisticada en las fábricas. Su propuesta nace a partir de una serie de observaciones, análisis minuciosos del trabajo de los obreros y experimentos que el mismo realizó en los talleres de la Midvale Company.¹¹² Taylor pudo descomponer el trabajo de los obreros en tareas simples y controlables, creando innovaciones organizativas que le permitieron racionalizar los movimientos del trabajo y reducirlos a su mínima expresión. Innovaciones que le sirvieron para desarrollar su método del management científico, que dio a conocer en diversos libros y conferencias.¹¹³

Para que esta nueva forma de trabajo fuera aceptada por los trabajadores, se emprendió una estrategia, denominada por Ibarra (1994) *Sometimiento corporal y máxima prosperidad*. La cual, a grandes rasgos, consistía en remunerar el trabajo de

tiene los comportamientos reiterados, los cuales se plasman en hábitos. En este sentido, Peirce sugiere que los hábitos no son vigas fundacionales (al estilo cartesiano), sino que son como hilos entrelazados que, al entrecruzarse ganan en fuerza y elasticidad, lo que permite que nuestros juicios entrelazados, a partir del contacto directo con el mundo físico (y no de principios epistémicos independientes de éste), den cuenta del mundo que se abre ante nosotros. Esta concepción permite que, de acuerdo con Dewey, de los problemas que nos incomodan, surge una herramienta filosófica por excelencia: “la transformación controlada o dirigida de una situación indeterminada en una que está determinada en sus distinciones y relaciones constitutivas como para convertir los elementos de la situación original en un todo unificado” (Dewey en Eslava y Pongutá, 2018: 197) que propicie una situación deseada.

¹¹² Donde trabajaba primero como obrero y posteriormente como director de taller.

¹¹³ Su libro más destacado fue Principios de la administración científica (1911) o *The Principles of Scientific Management* en el idioma original.

cada obrero de acuerdo a su rendimiento individual, al mismo tiempo que se difundió la idea de que *la máxima prosperidad ofrecía un futuro prometedor*. Este dispositivo logro exitosamente incrementar la producción, mayor implicación de los obreros (siendo la mayoría migrantes pobres), la utilización de la maquinaria requerida e impulsó la sociedad de consumo (ya que los trabajadores tenían más dinero).

Otro personaje muy importante en el desarrollo del management estadounidense de este periodo es Henry Ford (1863- 1947), quien continua con la obra de Taylor, además de presentarse como un puente generacional entre el empresario liberal y el que surge de la crisis del librecambismo. En sus talleres Ford aplica varios principios tayloristas en el proceso de la industria automotriz, enfatizando en la eliminación del trabajo innecesario y en la producción en serie al menor costo posible, además de desarrollar varias medidas técnico-económicas en la producción del automóvil. Así mismo introdujo el uso de la cadena de montaje, con lo que reestructuró el proceso de trabajo en la industria en general y la automotriz en específico (Quirós, 2010).

Es en esta transformación industrial, junto al management aparece la figura del *manager* o el director empresas propiamente, al cual se le asigna ciertas atribuciones y se le designa un perfil deseado. En consecuencia, el contenido curricular de los programas para formar directivos se configura en torno a este nuevo perfil. Un referente muy importante del paradigma dominante en la formación de los managers estadounidenses de este periodo es la primera etapa de la asignatura de Business Policy de 1911 a 1965, la cual perteneció al programa del Master in Business

Administration (MBA) de Harvard Business School.¹¹⁴ Cabe señalar que esta asignatura fue creada por el historiador y filósofo Edwin Francis Gay¹¹⁵ y el empresario Arch Wilkinson Shaw.¹¹⁶ Los dos componentes fundamentales de esta asignatura durante etapa fueron: un distanciamiento respecto del pensamiento económico liberal, dado que en la asignatura se entendía a la empresa como una actividad humana organizada y que se utilizaba un método de enseñanza innovador, el método de caso. Por otro lado, las principales habilidades que se buscaba desarrollar en esta asignatura tenían que ver con la toma de decisiones y la resolución de problemas, lo que implica enseñar a gobernar hombres y la tarea de guiar o dirigir la empresa hacia un lugar señalado.

La sociedad del consumo y keynesianismo

Este periodo sociohistórico se sitúa entre la segunda y tercera revolución industrial (aproximadamente 1933-1973) y se le vincula con tres grandes acontecimientos que afectaron el entorno de la empresa estadounidense: la propuesta y puesta en marcha del *New Deal* del presidente estadounidense Roosevelt en 1933, cuyo objetivo era afrontar los efectos de la gran depresión estadounidense, tras la caída de la bolsa de Nueva York de 1929, el crecimiento y fortalecimiento de las empresas norteamericanas y, por último, la consolidación de la sociedad de consumo estadounidense.

¹¹⁴ Esta asignatura es emblemática en este periodo, dado que fue la principal asignatura del plan de estudios desde 1911 hasta 1986, constituyendo el punto de integración de todas las asignaturas impartidas en el programa. Tal fue el impacto de esta asignatura, que posteriormente fue adoptada en otras escuelas de negocios en los Estados Unidos como asignatura medular. Y siendo el modelo empresarial estadounidense el más exitoso del mundo, la visión de esta asignatura se expande por todo el mundo (Gómez, 2015).

¹¹⁵ Edwin Francis Gay (1867-1946), fue el primer decano de HBS, entre el periodo de 1908 y 1919. Obtuvo una M.B.A en Historia y Filosofía y posteriormente un doctorado en Historia Económica (Gómez, 2015).

¹¹⁶ Arch W. Shaw (1876-1962). Shaw fue el primer profesor de la asignatura de Business Policy del MBA en 1911. Shaw provenía del mundo de la empresa, especialmente del campo editorial y publicitario (Gómez, 2015).

El New Deal fue un programa de política económica compuesto por un conjunto de medidas muy variadas.¹¹⁷ Cuyo principal teórico fue el economista británico John Maynard Keynes, quien a través de sus escritos influyó en los asesores de Roosevelt, determinando el carácter de las medidas económicas adoptadas (Sagredo, 2013). Con el New Deal nace el modelo político-económico del *Estado de Bienestar* o el *Estado Benefactor*, en el que se conectan fundamentos económicos y la acción política con el propósito de sostener del sistema capitalista,¹¹⁸ además de establecer una mayor cohesión social en Estados Unidos bajo este sistema, mediante la incorporación de los trabajadores al crecimiento económico. Es decir, se propuso evitar el desempleo creciente de la época y, en su lugar, absorber la mano de obra al proceso productivo como elemento clave en la generación del crecimiento socioeconómico. Así mismo, el Estado se convirtió en una especie de garante de un conjunto de servicios sociales mínimos para todos los ciudadanos. De esta forma, con el Estado de Bienestar emergió nueva concepción del trabajador-ciudadano estadounidense, con una investidura de derechos garantizados, entre los que destacan el pleno empleo, la provisión universal pública de servicios sociales básicos (como la salud, educación y pensiones), además

¹¹⁷ Las políticas del New deal estaban dirigidas a cumplir dos objetivos económicos y dos objetivos sociales. Los económicos fueron: reactivar la economía por medio del consumo y de la inversión, para ello aumentó el gasto público y estableció controles bancarios para evitar otra crisis como la del 29. Y en el ámbito social, se regularon las relaciones entre empresarios y empleados, estableciendo un salario mínimo y una jornada horaria máxima y también se creó el primer sistema federal de seguro de desempleo y de pensiones (Social security act), cuyo objetivo era disminuir las desigualdades sociales (Sagredo, 2013).

¹¹⁸ Es conveniente aclarar que, si bien el Estado de Bienestar y el keynesiano son diferentes, el primero tiene el fundamento práctico y doctrinal de la Teoría General de Keynes. En la cual, propuso una interpretación teórica de la economía distinta a la del modelo clásico o neoclásico, con lo que se confecciona una solución práctica a la situación que atravesaba Estados Unidos, en la que el Estado retoma un papel activo en la economía (Sagredo, 2013).

de contar con una actitud vigilante estatal ante la marginación y la pobreza, que garantice un nivel de vida mínimo (Sagredo, 2013).

“En resumen, el Estado de Bienestar pretendía hacer al capitalismo liberal económicamente más productivo y socialmente más justo. La prueba de ello, iba a ser su funcionamiento a lo largo del tiempo. El capitalismo de bienestar de la postguerra funcionó bien, tanto en términos económicos como sociales, que su éxito sirvió para respaldar los supuestos integradores recogidos en las recetas de Keynes y Beveridge (Mishra, Sagredo, 2013: 132).

Bajo este nuevo régimen, la actuación del Estado permitió que el gasto público fluyera en el aumento del consumo y la inversión. Sin embargo, fue la Segunda Guerra Mundial con su demanda de armas americanas lo que finalmente acabó con el desempleo en Estados Unidos.

Tras la devastación de la Segunda Guerra Mundial, el país norteamericano ofrece ayudar a la reconstrucción y recuperación de Europa occidental mediante el *European Recovery Program* (mejor conocido como el *Plan Marshall*). El cual se desarrolló de 1948 a 1952. Este plan consistió en proporcionar ayuda (por un valor superior a los 12.000 millones de dólares) a ciertos países europeos que sufrieron el conflicto, con la finalidad de que se pudieran recuperar de la catástrofe económica y social que habían vivido. Cabe subrayar que este acto no fue desinteresado, pues en el contexto de la Guerra Fría, la implicación de Estados Unidos en la reconstrucción de Europa occidental sirvió para frenar la expansión del comunismo soviético.¹¹⁹ Así mismo, la estrategia

¹¹⁹ Esta ayuda se hace bajo la Doctrina Truman, en la que se decidió dar apoyo a pueblos libres contra los intentos de subyugación por minorías armadas de presiones exteriores, en clara referencia a la Unión Soviética y a grupos guerrilleros o partidos políticos comunistas, ya que estos regímenes representaban una amenaza al capitalismo de los Estados Unidos (Selva, 2019).

geopolítica de apoyar a Europa a reconstruirse, dio la oportunidad a la industria y empresas norteamericanas para exportar sus productos en masa al viejo continente. Lo que generó un importante aumento en la producción y en el consumo de productos americanos, tanto en Europa como en Estados Unidos, triplicando la renta. Esto facilitó la estabilización de una economía basada en la producción en masa y en las exportaciones. Como consecuencia de esto, más los acuerdos de Bretton Woods, Estados Unidos se consolida como una potencia económica mundial e ingresa a un ciclo sistémico de acumulación.

Con la producción en masa y el enorme crecimiento de algunas empresas norteamericanas, muchos dirigentes decidieron cambiar las estructuras clásicas de organización de tipo funcional y líneo-funcional por un modelo basado en estructuras de organización multidimensional y descentralizada, dando lugar a la gran empresa diversificada o corporación. También nacieron compañías financieras multinacionales. Las cuales aprovecharon las necesidades de crecimiento de las empresas pujantes, ofreciéndoles cuantiosos préstamos para cubrir los gastos de incremento de maquinaria, acondicionamiento de instalaciones y contrato de mayor mano de obra, entre otros.

Por otro lado, resulta importante señalar que previo a la implementación del New Deal, en las empresas estadounidenses existía un gran descontento de la clase obrera a nivel nacional, consecuente de las exigencias planteadas por la producción masiva de los años veinte. Para de evitar las huelgas y sabotajes, bajo la normatividad del New Deal y la implementación del Estado del Bienestar, surge un nuevo paradigma en la gestión de recursos humanos. En el cual, mediante psicología conductista se busca

inducir un comportamiento informal en los trabajadores, además de procurar mayor satisfacción en el trabajo para los empleados. Con la finalidad de lograr esto, las estrategias empleadas tomaron en cuenta las necesidades de los trabajadores más allá de su salario y también se propuso manejar el comportamiento de los obreros a partir del reforzamiento afectivo y el sentimiento de pertenencia (Ibarra, 1994). Bajo esta lógica, la empresa se presentó como una organización de cooperación y un espacio social, en el cual se podían solucionar los graves desequilibrios sociales existentes. Estos nuevos planteamientos, acompañados de una economía estable propia de la época y el incremento del poder adquisitivo de la clase trabajadora se evitó el enfrentamiento entre la dirección y los trabajadores, al mismo tiempo que sentaron las bases de la sociedad de consumo norteamericana.

En este contexto, la formación de managers de este periodo estuvo caracterizada por la primera y segunda etapa de la materia de Business Policy de la MBA de la Harvard Business School. La primera etapa de la materia, transcurrida entre 1911 y 1965 ya fue descrita anteriormente. Y la segunda etapa, comprendida entre 1965 y 1975, se distinguió por un mayor desarrollo conceptual y metodológico gerencial. Se puede señalar como profesores protagonistas de este periodo al administrador y exmilitar C. Roland Christensen¹²⁰ y al literato Kenneth Richmond Andrews,¹²¹ ya que ellos sentaron

¹²⁰ Christensen estudió en la Universidad de Iowa y después obtuvo un Master in Business Administration en la Harvard Business School. En 1943 Christensen se enroló en el ejército de Estados Unidos, donde se desempeñó como Capitán del Cuerpo de Intendencia. Posteriormente, Christensen se incorporó a Harvard como profesor obteniendo el título de Doctor of Commercial Science (DCS) (Gómez, 2015)

¹²¹ Andrews estudió literatura inglesa y norteamericana en la Wesleyan University, Middletown, donde también obtuvo su maestría en literatura y se doctoró en la Universidad de Illinois. Se reconoce a Andrews y Ansoff como “los primeros en aplicar el concepto de estrategia la gestión en Corporate Strategy: An Analytic Approach to Business Policy for Growth and Expansion (1965) ...” (Hamel y Prahalad citado por Gómez; 2015:55)

las bases conceptuales de Business Policy, precisando varias definiciones, el alcance, la metodología y se propuso el concepto de estrategia de negocios, con lo que se aportó nuevos elementos a la dirección de empresas de cara a la comprensión del entorno y a la competencia en ambientes de incertidumbre y complejidad. El objetivo principal de la materia en este periodo era "...conseguir la integración del conocimiento y la búsqueda de una dirección general basada en la visión de totalidad de la organización" (Gómez, 2015: 60).

Sociedad global y neoliberalismo

Este periodo comienza con la tercera revolución industrial (1970- a la fecha), caracterizada por la revolución de las tecnologías de información y comunicación de los años 70's en Silicon Valley (California). Donde, gracias a estas nuevas tecnologías hubo un gran desarrollo en el procesamiento, almacenaje y manejo de informaciones por medios computarizados, dando pauta a nuevas formas de producción económica relacionada con el conocimiento y manejo de datos. En este periodo, el internet aportó la infraestructura necesaria para propiciar una mayor interconexión económica y social a nivel mundial. Y se empieza a utilizar nuevas fuentes energéticas, como la solar y la eólica.

A finales de la década de los ochentas, la globalización del sistema económico neoliberal se presenta como una salida capitalista a la crisis de la década anterior, siendo un "...nuevo horizonte de progreso, que prometía una era de bienestar asegurada por la difusión de los frutos de la revolución tecnológica" (Espeche, 2003: 1). Bajo este discurso, el neoliberalismo fue creado e impulsado como el modelo

hegemónico a escala global por Thatcher (en Inglaterra) y Reagan (en Estados Unidos) con el apoyo de instituciones financieras internacionales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial de Comercio.¹²² En esta dinámica, un país tras otro fue persuadido (o forzado) a promover políticas de corte neoliberal en aras del desarrollo nacional y el crecimiento económico dentro de una economía global.¹²³

Esta nueva configuración económica mundial impulsó la expansión del comercio internacional, el desarrollo de circuitos financieros, guardidas fiscales y una desregulación financiera internacional (que permitió un flujo inédito de inversiones extranjeras), así como un movimiento especulativo de capitales. Gracias a este cambio y a la caída de la URSS en 1989 (y con ello el fin de la guerra fría), el mundo experimentó una especie de tratado económico-político multipolar de competencia por parte de países desarrollados, bajo hegemonía de Estados Unidos.¹²⁴ Mientras que en los Estados subdesarrollados se perdió parte de la autonomía nacional bajo la orientación de políticas de desarrollo dictadas en instancias internacionales, siendo presionados

¹²² Estas instituciones promovieron y aún promueven “políticas de liberalización económica y financiera, desregulación, privatización, apertura de las economías al mercado mundial, precarización de las relaciones de trabajo y retracción de la presencia del Estado en la economía” (Vargas, 2007).

¹²³ En el contexto de la crisis mundial de los setentas y ochentas del siglo XX el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) aconsejaron a los países latinoamericanos (condicionando créditos) a reorganizar sus finanzas y sus estructuras burocráticas a favor de políticas neoliberales, con el fin de poder integrarse al mercado mundial (Flores y García, 2006).

¹²⁴ Este posicionamiento se ha logrado gracias al Consenso de Washington, en el que se establece un conjunto de medidas de política económica neoliberal que beneficia a Estados Unidos. Quien logra consolidarse como potencia hegemónica en lo económico, lo militar, lo político y lo tecnológico, lo que le permitió “...bombear elevadas tasas de rentabilidad al país gracias a sus operaciones corporativas y financieras en el resto del mundo” (Treacy, 2019: 25).

para aceptar la extranjerización de su estructura productiva, con lo que se agudiza una lógica de subordinación a las corporaciones transnacionales y al capital financiero.

Con el tiempo, este proyecto internacional ha logrado ejecutar un programa de reestructuración económica y política a nivel mundial. Donde las relaciones políticas entre el Estado, la sociedad y el mercado se redefinió a favor de un equilibrio fiscal con un enfoque neoliberal. Enfoque que, a grandes rasgos, es caracterizado por un discurso cuyo eje central es la explicación económica, señalando a la globalización mercantil como algo inevitable, al mismo tiempo que plantea la organización del mundo a través del binomio mercado y democracia liberal¹²⁵ (Orellana, 2007). Dentro de este marco, el Estado se debe retirar de las actividades económicas, al mismo tiempo que es llamado a incorporar la Nueva Gestión Pública en sus actividades cotidianas.

Como consecuencia de este proceso, a nivel mundial se observa una desregulación y el debilitamiento de la función del Estado, con lo cual, sectores que anteriormente estaban exentos de la lógica lucrativa (como la educación, los servicios de salud, la energía o el abastecimiento de agua potable, entre otros) comienzan a ser comercializados con una lógica de mercado. Estos cambios han provocado que las brechas socioeconómicas sean cada vez más grandes, entre los países *desarrollados* y los países *en vías de desarrollo*, así como entre la población de una misma sociedad.¹²⁶

¹²⁵ De acuerdo con Vargas "La democracia liberal legitima encubiertamente al capitalismo en el dominio del hombre por el hombre, mediante los procesos de elaboración de las normas jurídicas que implementan las políticas económicas formuladas en beneficio de los intereses de las estructuras del poder económico de grandes corporaciones y del capital." (Vargas, 2007: 82).

¹²⁶ Para señalar el gran distanciamiento de las brechas socioeconómicas al que nos ha llevado el modelo neoliberal, cabe señalar que en el 2018 la ONG Oxfam declaró que el 1% de millonarios del mundo acumula el 82% de la riqueza global y que 43 individuos tienen tanto dinero como la mitad más pobre del mundo. Para el 2019 la

Bajo esta dinámica económica y política, el neoliberalismo (como ideología) se ha filtrado en la sociedad mundial, ya que no solo ha cooptado las economías locales de países en los que se instala; sino que se ha logrado instaurar en los ideales y lógica de otras esferas de la vida social, como en la política, la educación y la familia. De tal manera que se ha dado un giro hacia una cultura global enfocada en el beneficio económico (Passas, 2000). Esto se ha logrado mediante transformaciones sociales sutiles, pero efectivas, como es el uso del lenguaje gerencial cada vez más frecuente en la vida cotidiana y una consideración cada vez mayor a la empresa en el seno de las sociedades.¹²⁷ Al mismo tiempo que la ideología neoliberal y sus valores son difundidos en la sociedad global, constantemente por los medios de comunicación, fomentando una cultura del consumo y del sueño americano, bajo promesas de mayor libertad, prosperidad y felicidad.¹²⁸

El mundo empresarial de este periodo está subordinado una competencia feroz en los mercados mundiales, regionales y locales, los cuales son cada vez más dinámicos y diversificados, dado al gran número de empresas que actúan simultáneamente. Para hacer frente a esta situación, en las empresas se han creado diversos dispositivos que buscan establecer competencias empresariales que permitan la sobrevivencia de las

misma organización contempló que tan solo 26 millonarios acumula la mitad de la riqueza de la humanidad, con lo que se amplía la brecha de desigualdad socioeconómica (Hope, 2018).

¹²⁷ De esta forma, el management y el pensamiento empresarial se han convertido en una referencia social a nivel mundial "... a tal punto que todos los sectores de la actividad humana son juzgados bajo sus parámetros" (Lapierre, 2006:146). En parte, este giro es consecuente al uso frecuente de técnicas psicológicas especializadas en las empresas, bajo una lógica utilitarista, para lograr alinear a los empleados con los objetivos empresariales, y así obtener mejores resultados (Chanlat, 2018).

¹²⁸ Sin embargo, en una sociedad mundial con grandes brechas socioeconómicas, dichos discursos han resultado ser una ilusión para la mayoría de las personas en el mundo. Es decir, a través de los medios de comunicación (anuncios, programas de televisión, películas y música) ideólogos neocapitalistas instituyen referentes normativos de consumo y éxito económico a la población mundial, los cuales no pueden ser alcanzados por todos (Passas, 2000).

empresas en mercados cada vez más competitivos y con altos grados de incertidumbre. En el caso del área de recursos humanos se han configurado estrategias para flexibilizar el trabajo (eliminando obstáculos a la productividad, a la movilidad y a la calidad), también aparece la figura del obrero-social altamente calificado y se crean mecanismos de vigilancia colectiva y autocontrol. En estas estrategias se emplean tecnologías del ser para la configuración de subjetividades en los empleados mediante culturas corporativas, donde se introduce en la mente del individuo, lo que Fernández (2017) denomina el gerencialismo. El cual es un discurso de la ideología gerencial en el que se identifica la autorrealización del trabajador con el éxito de la empresa, y se usa para elevar los niveles de productividad, planteando en el trabajo como un móvil de autonomía y felicidad práctica, basada en el reconocimiento de la excelencia y la responsabilidad individual.

Dado al gran poder que ejerce el capital financiero en el neoliberalismo,¹²⁹ el modelo de management más popular en las empresas es el de accionistas, donde se entiende “...que el fin de la empresa es maximizar las utilidades con el propósito de satisfacer los intereses de los dueños o los accionistas” (Escudero, 2015). Esto impregna la labor de dirección de empresas, donde los gerentes, partiendo de una lógica económica

¹²⁹ El capitalismo de esta etapa es denominado por algunos autores *capitalismo financiero*, dado que grandes grupos financieros controlan enormes concentraciones de capital y existe un predominio del monopolio global. En este contexto, entidades financieras suelen ofrecer cuantiosos préstamos a empresas de grandes dimensiones (tendientes a monopolizar los mercados). Razón por la que las entidades prestamistas vigilan de cerca el desarrollo de las empresas deudoras. Y, con el tiempo, las empresas deudoras comienzan a ser dominadas por los bancos a través de la adquisición de acciones y la concesión de préstamos. Así mismo, los grupos financieros tienen la capacidad de invertir en muchos países y asociarse con diversas empresas. De esta forma, las entidades financieras comienzan a jugar un papel clave en mapa económico mundial, cuya actividad se convierte en el nexo de unión de la política socioeconómica a nivel global. (Treacy, 2019).

neoliberal y una ética utilitarista, se enfocan en el desempeño económico (bajo conceptos de eficiencia), en detrimento de otros aspectos de la empresa.

En cuanto a la formación de los managers, se puede señalar que en este periodo es influido por la última etapa de la asignatura Business Policy (1975 -1986) y por la asignatura Strategic Management, ambas perteneciente al MBA de HBS. La etapa final Business Policy se da bajo la dirección de Siendo Michael Eugene Porter¹³⁰ y Dan Schendel,¹³¹ quienes dan un matiz diferente a la asignatura al otorgar mayor peso a los fundamentos económicos en la dirección general de la empresa. Porter, influenciado por la teoría económica neoclásica, direccionó el objeto de estudios de Business Policy hacia el campo de la competencia y la estrategia, brindando aportaciones para ofrecer mayor comprensión de la naturaleza del entorno, la competencia y el desarrollo de ventajas competitivas en una empresa. Con esta perspectiva, se comenzó a relegar el hecho de que la dirección se apoya en muchas disciplinas, implicando la desaparición de la esencia de gobierno con que inicio Business Policy.

Por su parte Schendel, después de impartir algunos años clases en Business Policy, en 1977 funda una nueva asignatura llamada Strategic Management. En la cual se da una nueva orientación, argumentando que la dirección empresarial debe construirse sobre parámetros científicos, fundamentándose en el rigor analítico y en la demostración

¹³⁰ Porter (1947), obtuvo un Bachelor of Science degree in Engineering (BSE) en la Universidad de Princeton. Posteriormente estudia el MBA en la HBS. Y obtuvo el PhD en economía. Al doctorarse fue nombrado profesor ayudante en HBS para trabajar en la asignatura de Business Policy. “Porter es un profesor de dirección que sustenta todo su aparato conceptual en la economía industrial y neoclásica, que se caracteriza –entre otras cosas– por la explicación del funcionamiento de la economía desde la premisa del individualismo.” (Gómez, 2015: 120)

¹³¹ Schendel obtuvo el Bachelor of Science degree in Metallurgical Engineering (BS) en la Universidad de Wisconsin, el MBA en la Universidad Estatal de Ohio y el PhD en la Universidad de Stanford (Gómez, 2015).

cuantitativa de sus proposiciones. Esta nueva asignatura ha tenido una gran influencia en la comunidad académica y empresarial en Estados Unidos desde su aparición. Hecho que propicia la desaparición del rol del director general de la organización y fue reemplazado por alguien que realiza un análisis abstracto e impersonal de hechos externos como la competencia, la posición en la industria y las fuerzas del entorno.

En 1986 se elimina la asignatura de Business Policy del programa MBA en la HBS. Esto significó una ruptura en la evolución misma de la dirección de empresas, porque las universidades y escuelas de negocios tuvieron que encontrar nuevas formas de entender y enseñar la dirección (como Liderazgo y Emprendimiento). En este contexto, la dirección general empezó a entenderse como la dirección estratégica de una empresa (donde se compite, se gana o se pierde) y el énfasis académico se desplazó a desarrollar el proceso de formulación de la estrategia empresarial y de su implementación en las organizaciones. Cabe destacar que los contenidos de Strategic Management se basan en la especialización, el análisis y en el estudio de la competencia. En esta asignatura busca formar estrategias con habilidades analíticas para hacer que la empresa sea más competitiva en el mercado, omitiendo el aprendizaje de habilidades en gobierno y dirección.

Hacia un nuevo modelo socioeconómico

El siglo XXI ha sido marcado por el gran desarrollo de tecnologías de información y comunicación, de la robótica y de la inteligencia artificial; impactando de forma contundente a la sociedad mundial en varios aspectos de la vida cotidiana. Desde el uso cotidiano de teléfonos inteligentes, hasta la sistematización de los procesos en

fábricas o de datos personales de los usuarios de Facebook a nivel mundial. Estas tecnologías permiten que coexista e interactúe una realidad virtual con el mundo físico material, obligando a la humanidad a realizar un cambio mental cualitativo. El uso de estas tecnologías en las empresas da pie a lo que se denominan la Industria 4.0. y, en consecuencia, a una cuarta revolución industrial. La cual apenas comienza, implicando un gran cambio, no sólo en la industria, sino la sociedad en su conjunto.

A grandes rasgos, la Industria 4.0 implica un sistema empresarial abierto y conectado en red, impulsado por el surgimiento de novedosas tecnologías como los softwares, las redes informáticas, el Big Data, la nube, el mundo ciber físico, entre otras; cuya convergencia habilita la interconexión e interacción de los sistemas, transformando los modelos de producción, producto y servicio. Estos nuevos procesos de producción transforman la cadena de valor tradicional, posibilitando nuevas interacciones y aplicaciones para añadir valor al producto final, al mismo tiempo que disminuyen costos, aumentan la productividad y la eficiencia en todos los procesos y permiten alcanzar mayores beneficios (Castresana, 2016).

El paradigma de la Industria 4.0 plantea grandes retos a las empresas, no tanto a nivel técnico-industrial (los cuales están siendo asimilados poco a poco), sino a nivel social. Ya que, por un lado, los clientes pasan de ser meros destinatarios de productos para desempeñar un papel más activo en la producción. Ya que, gracia a las nuevas tecnologías, éstos pueden participar en la personalización del producto final y tener mayor interacción con la empresa. Así mismo, surgen nuevos entornos laborales cada vez más complejos, que requieren de mayor cualificación de los empleados y modifican las prácticas laborales, trastocando la concepción del trabajo en sí mismo. Lo que

afectará, directa o indirectamente, otras áreas de la sociedad como son el sistema educativo, los valores sociales, la convivencia humana, entre otros.

En la actualidad, el neoliberalismo global sigue siendo el sistema socioeconómico hegemónico en el mundo. En el cual, gracias a una realidad socioeconómica global implantada por el mercado se han impulsado enormes fortunas (de pocas familias), se han desarrollado muchos avances científicos y tecnológico antes inimaginables (siempre a favor de del interés del mercado) y se ha conectado de alguna forma a toda la humanidad (o gran parte de ella). Sin embargo, a la sombra de estos éxitos, hay numerosos fallos que han desencadenado una serie de problemas sociales y ambientales, que han generado numerosas crisis de índoles distintas en el seno de la sociedad global. Orellana (2007) clasifica estas crisis en seis rubros (ver tabla 3), advirtiéndole que todas están interconectadas entre sí.

Crisis económica	Hay un deterioro de las economías locales o nacionales en beneficio de grupos financieros supranacionales, priorizando el capital en detrimento del trabajo.
Crisis social	Debido a la concentración de riqueza y al reparto cada vez menos equitativo, aparecen fenómenos como la precariedad, la exclusión, la violencia y el aumento de pobreza.
Crisis del empleo	Se da a través del desempleo progresivo, la degradación de las condiciones de trabajo, el desprecio por el trabajo humano y una economía informal cada vez más extensa.
Crisis humana	Se expresa mediante la falta de perspectivas de futuro, el espejismo del consumismo, el individualismo y la pérdida de ideales personales.
Crisis política	Hay una creciente desvalorización de la acción de los poderes públicos y de los políticos, fragilidad de la democracia y de la noción de ciudadanía; falta de consenso sobre la validez de la globalización e imposición de la base económica capitalista.
Crisis medioambiental	Existe una mercantilización de la naturaleza, una degradación acelerada del medioambiente, el calentamiento global, acumulación de residuos, etc.

Tabla 4. Lista de crisis mundiales consecuentes del sistema socioeconómico neoliberal global. Elaboración propia a partir de Orellana (2007).

Los fallos (y las crisis consecuentes) del actual sistema global han propiciado un gran número de protestas a nivel mundial, cuyos principales interlocutores y antagonistas han sido organismos financieros. De acuerdo con Cepeda (2016), la primera gran mega protesta anti globalista, tuvo lugar en Seattle durante la cumbre ministerial de la OMC del 29 de noviembre al 3 de diciembre de 1999, y a partir de allí se han replicado las manifestaciones ante reuniones del FMI, del G8, del Banco Mundial, entre otros. Este tipo de manifestaciones componen el movimiento alter globalización, que pueden ser vistas como nuevos actores sociales de índole transnacional, caracterizados por ser son críticos o contestatarios frente al proceso de globalización neoliberal, cuyas demandas surgen de la precaria situación de los derechos humanos, las malas condiciones laborales y el respeto por el medio ambiente (Cepeda, 2016).¹³²

Cabe resaltar que los fallos del neoliberalismo también son tomados en cuenta por instituciones supranacionales de corte neoliberal. Por ejemplo, el Foro Económico Global (también conocido como Foro de Davos), ha anualmente, desde el 2006, un *Informe sobre riesgos mundiales (Global Risks Report)*. Esta serie de documentos son estudios del organismo en los que describe los cambios en el paisaje mundial de un año a otro, enfatizando en los riesgos (o fallos) presentados, así mismo, exploran la interconexión de los riesgos detectados y reflexionan sobre posibles estrategias para reducirlos. Resulta importante señalar que el panorama mundial de acuerdo con el Foro de Davos en *Informe sobre riesgos mundiales 2020*, publicado antes de la declaración de la pandemia COVID 19, ya era muy desalentador:

¹³² Los participantes de estos movimientos son diversos, pero parten de mínimos comunes en la construcción de una red global en favor de la humanidad y contra el neoliberalismo (Cepeda, 2016).

“El mundo no puede esperar a que la niebla de incertidumbre geopolítica y geoeconómica levante. Optar por superar el período actual con la esperanza de que el sistema global "se recupere", corre el riesgo de perder oportunidades decisivas para abordar desafíos más urgentes. En cuestiones clave como la economía, el medio ambiente, la tecnología y la salud pública, las partes interesadas deben encontrar formas de actuar rápidamente y con determinación dentro de un mundo inestable (...) Potentes fuerzas económicas, demográficas y tecnológicas están dando forma a un nuevo equilibrio de poder. El resultado es un panorama geopolítico inestable, en el que los Estados ven cada vez más oportunidades y desafíos a través de objetivos unilaterales. Lo que antes se daba en relación con las estructuras de alianza y los sistemas multilaterales, ya no tienen validez, ya que los Estados se cuestionan el valor de los macro acuerdos a largo plazo, adoptan posturas nacionalistas en pos de agendas individuales y sopesan las posibles consecuencias geopolíticas de desacoplamiento económico”.¹³³

Así mismo, en este reporte, se destacan los 10 riesgos más importantes en probabilidad y los 10 riesgos más importantes en impacto:

Probabilidad	Impacto	Categorías
1. Clima extremo	1. Fracaso de la acción climática	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Economía ◆ Ambiental ◆ Geopolítica ◆ Social ◆ Tecnología
2. Fracaso de la acción climática	2. Armas de destrucción masiva	
3. Desastres naturales	3. Biodiversidad pérdida	
4. Biodiversidad pérdida	4. Clima extremo	
5. Desastres ambientales provocados por el hombre	5. Crisis del agua	
6. Fraude o robo de datos	6. Desglose de la infraestructura de la información	
7. Ciberataques	7. Desastres naturales	
8. Crisis de agua	8. Ciberataques	
9. Fracaso en la gobernaza global	9. Desastres ambientales provocados por el ser humano	
10. Burbujas de activos	10. Enfermedades infecciosas	

Tabla 5. Principales riesgos globales del panorama mundial 2020. Fuente: (Foro Económico Mundial, 2020: 2) Traducción propia.

¹³³ World Economic Forum 2020: 3 Resumen Ejecutivo. Traducción propia

También se ofrece un gráfico que muestra las interrelaciones de las relaciones entre los diversos riesgos detectados este año:

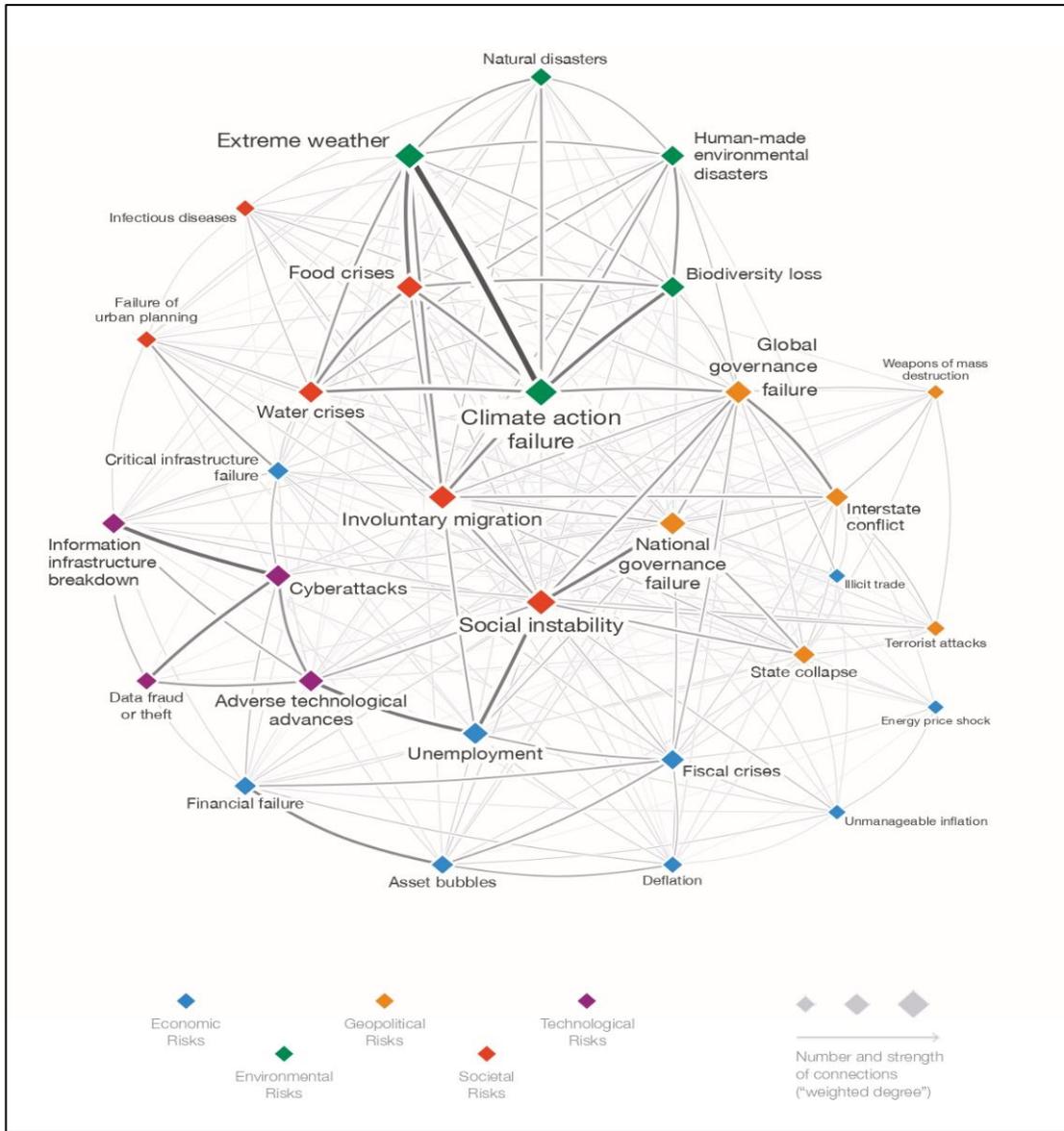


Figura 7: Mapa de los riesgos globales 2020 (World Economic Forum, 2020:3)

Complicando más este panorama, el 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) caracteriza como pandemia la expansión del COVID-19, debido sus

altos niveles de propagación y la gravedad de la enfermedad.¹³⁴ A partir de esa fecha, la vida de las personas y sociedades de todo el mundo se ha transformado significativamente, generando importantes consecuencias. Si bien, los gobiernos de cada país implantaron medidas de salud pública de acuerdo a las políticas sanitarias sugeridas por la OMS y por expertos, algunas naciones fueron capaces de reducir la transmisión y controlar ese mismo año, en otras la transmisión comunitaria generó brotes con crecimiento casi exponencial (OMS, 2020). Esto fue consecuencia de los diversos factores de cada país; como la capacidad atención clínica de calidad o la posibilidad de introducir medidas de control relativas al distanciamiento físico poblacional y restricciones de movimiento (lo cual depende de condiciones laborales, condiciones de vivienda e higiene y la aceptación de las medidas impuestas).¹³⁵

Esta pandemia evidenció una vez más los fallos del sistema neoliberal, exponiendo la desigualdad reinante en el la sociedad a nivel mundial. De acuerdo con la ONU, el alto nivel de pobreza, la informalidad laboral y la desprotección sistemática de algunos trabajadores dificultaron la contención del virus.¹³⁶ Respecto a esto, Guy Ryder, director

¹³⁴ El COVID-19 se expandió rápidamente por todos los rincones del mundo, gracias a su capacidad de propagación explosiva, desbordando los sistemas en muchos países. De los casos de contagio, el 20% son casos graves o críticos, con una tasa de letalidad bruta de los casos clínicos que actualmente supera el 3% (OMS, 2020)

¹³⁵ La OMS determinó que las medidas de prevención dictadas afectaron de forma desproporcionada a las diferentes clases socioeconómicas, siendo los más vulnerables los grupos desfavorecidos "...incluidas las personas en situación de pobreza, migrantes desplazados, internos y refugiados, quienes con frecuencia viven en condiciones de hacinamiento con pocos recursos y dependen del trabajo diario para su subsistencia" (OMS, 2020).

¹³⁶ En un informe del 2020 la ONU señaló: "A nivel mundial, 2000 millones de trabajadores y trabajadoras (el 61,2% en el empleo) trabajan en el sector informal. Tienen más probabilidades de estar expuestos a riesgos de seguridad y salud al carecer de la protección apropiada, como mascarillas y desinfectante de manos. Muchas de estas personas viven en viviendas abarrotadas y en ocasiones carecen de suministro público de agua" (ONU, 2020). El mayor problema para los trabajadores de la economía informal es que la reducción de las horas de trabajo impuestas por la pandemia es sinónimo a la pérdida de ingresos. El dilema que surge es *trabajar o perder sus ingresos para pagar los alimentos y otros gastos básicos*, por lo que siguen trabajando hasta que el contagio del virus los obliga a dejar de hacerlo (Heraldo de México, 26/03/2020)

general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló: “Ya no se trata solamente de una crisis de salud global. También es una significativa crisis laboral y económica que tendrá un efecto profundo en la gente.” (Ryder en Heraldo de México, 2020).

Ante la situación de la pandemia y sus múltiples consecuencias sociales y económicas, en junio del 2020, el Foro Económico Mundial llamó a realizar un gran reinicio o un reseteo en economía mundial. En palabras de Klaus Schwab, fundador y presidente Ejecutivo del foro "La pandemia representa una oportunidad, inusual y reducida, para reflexionar, re-imaginar y reiniciar nuestro mundo y forjar un futuro más sano, más equitativo y más próspero."¹³⁷

Para hacer frente a este panorama de crisis socioeconómico, se pueden divisar dos posturas principales a nivel supranacional.

- La primera postura parte de una perspectiva económica-estructuralista, construida por organismos internacionales de clara agenda neoliberal, como la OCDE, el FMI y el Foro de Davos. En esta postura se plantea construir geoestrategias de coordinación internacional para hacer frente a un panorama económico cada vez más incierto y competitivo. En el cuál existen riesgos sistemáticos que demandan una actitud cooperativa internacional, sin embargo, no se señala ninguna estrategia innovadora al respecto (Foro Económico Global, 2020). Lo que se sugiere, a grandes rasgos es seguir con la misma línea neoliberal (con algunas variantes discursivas). Como lo ejemplifica la estrategia educativa de la OCDE

¹³⁷ <https://es.weforum.org/focus/el-gran-reinicio> Consultado el 08/10/2021

*Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE (2009),*¹³⁸ cuya finalidad es proporcionar orientaciones para lograr mayor productividad y competitividad a políticos, investigadores y educadores para el diseño de medidas educativas para los profesionales del siglo XXI.

- La segunda perspectiva, emerge de una visión sustentable, integrativa e incluyente, donde se propone una participación plural y cooperativa para configurar un plan de desarrollo mundial, donde la colaboración de diversos actores es tomada en cuenta. La institución internacional que liderea esta postura es la ONU, quien aboga por el desarrollo sostenible de la comunidad internacional, promoviendo la igualdad social y la sostenibilidad medioambiental. Esta organización señala que el desarrollo sostenible no es un destino, sino un proceso dinámico de adaptación, aprendizaje y acción. Donde cada comunidad debe reconocer, comprender y actuar sobre las interconexiones entre la economía, la sociedad y el medio natural. Para conducir este proceso, en el 2015 La Asamblea General de la ONU aprueba la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenibles (agenda descrita en el capítulo 2 de este trabajo).

¹³⁸ En inglés *21st century skills and competences for new millennium learners in OECD countries*. A grandes rasgos, esta estrategia representa un marco normativo mediante el cual cada país puede analizar sus fortalezas y debilidades para emprender acciones concretas, relacionadas con tres pilares de un sistema nacional de habilidades (propuesto por la OCDE). Estos pilares son 1) El desarrollo de competencias relevantes, desde la infancia a la edad adulta, 2) La activación de esas competencias en el mercado laboral, y 3) El uso de las competencias de manera eficaz para la economía y la sociedad (OCDE, 2017).

Como se puede apreciar, en este momento histórico, la humanidad se encuentra en una coyuntura a nivel tecnológico, económico y social, ante la cual, las empresas y la sociedad en general necesitan innovar de una u otra manera para adaptarse a las nuevas circunstancias que están emergiendo. En este contexto, las empresas, se ven en la necesidad de encontrar algún mecanismo práctico y discursivo que les permita adaptarse a la nueva realidad socioeconómica que se les presenta, al mismo tiempo que se debe configurar una curricula adecuada para la formación de managers que tengan las competencias que las empresas necesiten. Tal y como lo ha hecho en otras ocasiones, ante los cambios disruptivos que se presentan al comenzar un periodo sociohistórico guiado por una revolución industrial.

Comentario final del capítulo

“La administración constituye, pues, una expresión clara y decidida del espíritu de un proceso histórico que tiene como protagonista principal el capitalismo como forma de organización y producción social, y no es ajena a las exigencias de *la lógica de dominación*, de un lado de su dialéctica social, y de la *lógica de autoconservación* de otro. Ella organiza el encuentro de estas dos lógicas en el ámbito de la empresa, y sus instituciones (...), promueve el desarrollo y la difusión del conocimiento, por demás incesante y febril, sobre nuevos instrumentos de gestión, modelos y *recetas* para el mejor logro de su incuestionado objetivo empresarial” (Muñoz, 2011: 225)

Parecido a lo descrito en la frase anterior, en la primera parte de este capítulo se presentó una forma subjetiva de comprender al management, o administración, en la que se busca subrayar la contextualización histórica y la vocación pragmática de esta profesión, la cual emerge y se desarrolla en un sistema económico específico, el capitalismo. Bajo este régimen, el management es llamado para diseñar técnicas y

estrategias encaminadas a cubrir necesidades y solucionar problemas en las empresas. Así mismo, como bien señala Muños en la cita anterior, el management participa en una dialéctica social, donde por un lado defiende la *lógica de dominación* y producción del capitalismo (con sus variantes) y, por otro lado, se rige por una *lógica de autoconservación* de las empresas como unidades económicas (o sistemas complejos adaptativos) que intentan sobrevivir en un medio empresarial cambiante y diverso.

En la segunda parte de este capítulo se da cuenta de la evolución empresarial, sociocultural y humana del mundo moderno capitalista occidental, a través de la descripción de distintos segmentos evolutivos, categorizados como periodos históricos. En cada periodo se da a conocer diferentes elementos que confluyen en cambios estructurales a los que las empresas deben adaptarse para sobrevivir y sacar provecho de las circunstancias que se les presenta. En cada contexto, se señalan, a grandes rasgos, las estrategias manageriales que surgen como innovación tecnológica para lograr el óptimo funcionamiento de las empresas, siendo mecanismos (o dispositivos estratégicos) para auxiliar y orientar a las empresas dentro de los nuevos contextos económicos, sociales y tecnológicos, haciendo uso de las ideologías y humanismos dominantes en el momento y lugar.

Capítulo 4.

El management como un espacio de discusión y construcción de humanismos para la futura sociedad global.

“...iniciar un Pacto Global de valores y principios compartidos, que dará un rostro humano al mercado global”

Abis y Ashridge

“...en primer lugar, la organización es ante todo un fenómeno humano, por lo tanto, no puede pensarse sin entender qué es el ser humano”

Chanlat

Como se describió en el último apartado del capítulo anterior, hoy en día la sociedad global se encuentra una coyuntura, caracterizada por la irrupción de las tecnologías 4.0, al mismo tiempo que se viven un gran número de crisis sociales y ambientales (consecuentes de los fallos del sistema neoliberal globalista), que fueron agravadas por la afectación multidimensional de la pandemia COVID-19. A esto se le suma a la inestabilidad política del imperio informal estadounidense y la fuerte crisis humanitaria, abanderada por un profundo cuestionamiento a los valores modernos. En este contexto, los empresarios y las personas encargadas de diseñar modelos manageriales están llamadas a crear e implementar innovaciones tecnológicas viables y adecuadas para propiciar la supervivencia de las empresas.

Dado el lugar privilegiado que ha tenido la empresa moderna norteamericana y el management en el desarrollo y en el sistema de dominación del Imperio Americano, no es de extrañar que las discusiones y nuevas propuestas civilizatorias que surjan de esta institución y en esta profesión son de gran relevancia en el concierto de un nuevo sistema mundial. Actualmente existen en este sector dos perspectivas para dar soluciones a las necesidades empresariales-sociales. Una de las perspectivas parte de lógicas neoliberales, en que se plantean un mayor control de la población mediante ideologización, condiciones laborales más precarias y el control del poder mediante alianzas entre grandes consorcios. La otra perspectiva, parte de enfoques alternativos, tales como son la responsabilidad empresarial y el management humanista, donde se comprende a las empresas como entes que forman parte de la sociedad y como tales

están llamadas a realizar acciones para convivir en armonía, con nuevos esquemas de relación entre empresas, sociedad y medioambiente.

En este capítulo se ahonda en la segunda postura, señalando cómo surgen y en qué consisten los enfoques de responsabilidad social empresarial y de management humanista. También se explica la conformación y operatividad de las redes de investigación como una forma innovadora de organización social enfocadas a la creación y aplicación de conocimientos para resolver problemas sociales, en este caso, afines a temas de responsabilidad social y humanismo en el sector empresarial. Y finalmente se describen, las dos redes de investigación, cuyos discursos se analizarán más adelante en esta investigación.

Modelos de responsabilidad social y de management humanistas en las empresas contemporáneas

Ante los grandes retos que enfrenta la humanidad, como son el deterioro social y ambiental. ¿Por qué involucrar a las empresas en estos asuntos dado que, normalmente, se consideran responsabilidad del sector público? A este cuestionamiento el Banco Mundial, en su *Informe sobre el desarrollo mundial 2004*, señala la importancia de la acción empresarial en estos asuntos argumentando la incapacidad de las instituciones públicas de los diferentes países para atender las crecientes demandas de la población (sobre todo en temas de salud y educación). Sin embargo, más allá del discurso del Banco Mundial, es preciso tomar en cuenta que las empresas son entes con funciones específicas en la sociedad (como son la provisión de bienes y servicios, la generación de empleo y de riqueza en un contexto de mercado) y que sus acciones generan una serie de impactos sustanciales en la sociedad (Álvarez,

2016). A tal grado que, en gobiernos nacionales de corte neoliberal, sus atribuciones se traducen en influencia social y política, en el sentido de que las empresas poseen cierto dominio sobre el comportamiento de todos actores sociales, tales como los consumidores, los proveedores, trabajadores, políticos y toda la sociedad en general a través de los medios de comunicación. Por tal razón, el actuar de las empresas para un mejor funcionamiento social es de suma importancia.

En este orden de ideas, numerosos académicos han realizado diversos estudios y reflexiones sobre las teorías y prácticas convencionales del management, adoptando una perspectiva interdisciplinaria y crítica denominada *Critical Management Studies* (CMS). En la cual, se analizan y discuten los mecanismos de poder y control en las organizaciones, su impacto en la sociedad y las posibilidades de establecer alternativas al sistema vigente (Fernández, 2017). Esta perspectiva sustenta que el management es una disciplina tecnológica que procura una prescripción basada en el orden y en lo previsible, donde se reconoce el predominio de una lógica pragmática y racional, actualmente guiada por una ideología relativa al mercado neoliberal.¹³⁹ Sin embargo, si se desea cambiar el rumbo dominante del management, no basta con analizarlo y señalar donde están sus fallos; sino que es necesario proponer y aventurarse en nuevos esquemas de management.

¹³⁹ Álvarez (2016), señala que el núcleo de esta postura es un profundo escepticismo sobre la defensa moral, social y ecológica de las concepciones y las formas del management tradicional. Siendo temas recurrentes, el análisis de las condiciones sociales, la desnaturalización de la lógica del management contemporáneo, el cuestionamiento del uso injustificado del poder, el rechazo a la performatividad y la necesidad de cambiar las tradiciones del management para que los seres humanos puedan ser liberados de la dependencia, la subordinación y la represión (Álvarez, 2016).

Orígenes y propuestas de la responsabilidad social empresarial

El enfoque de la *Responsabilidad Social Empresarial* (RSE) comienza a tomar forma en 1946 cuando Donald K. David,¹⁴⁰ decano de la MBA de Harvard Business School, exhortaba a los estudiantes de management a tomar la responsabilidad en los negocios alineando las necesidades sociales con las del mercado. Pero fue hasta 1953, con la publicación del libro *Social Responsibilities of the Businessman* de Howard R. Bowen, se empiezan a sentar las bases conceptuales y académicas de este nuevo enfoque (De la Peña, 2013). Este enfoque toma mayor fuerza a partir de los años setenta, desarrollando diversas posturas y orientaciones de RSE, que han generado diversas visiones, metodologías y actividades que buscan determinar qué es la RSE, cuál es su alcance y cuál es la mejor manera de aplicar este paradigma en las empresas. De tal suerte que, hoy en día, existe una gran proliferación de teorías, enfoques y terminologías.

En un intento de hacer una descripción general Carroll, uno de los académicos más prestigiosos que maneja este enfoque, caracteriza la RSE en 1994 como

“... un campo ecléctico con límites imprecisos, múltiples membresías y diferentes capacitaciones/perspectivas; en general, en lugar de centrado, multidisciplinario; la gran amplitud aporta una gama más extensa de literatura interdisciplinaria” (Carroll en Garriga y Melé, 2004: 52, traducción propia).

¹⁴⁰ Donald Kirk David (1896 - 1979) oriundo de Moscú, Rusia. Graduado de la Universidad de Idaho en 1916, posteriormente se gradúa en la MBA de HBS. Al terminar, se incorpora al cuerpo docente de la escuela y luego fue ejerció como decano de la Escuela de Negocios de Harvard entre 1942 y 1955 (periodo comprendido en la primera etapa de la asignatura de Business Policy). Después fue presidente del Comité de Desarrollo Económico (CED) y estableció una Comisión Nacional de Dinero y Crédito (CMC) en 1957.

Con el fin de contribuir a una mejor comprensión de este enfoque y sus variantes, Garriga y Melé (2004) hacen una clasificación de las corrientes más relevantes de RSE. Para esta clasificación los autores consideran que cada teoría (o enfoque) de RSC se centra en uno de los cuatro aspectos de la realidad social, relativos a la interacción entre el negocio y la sociedad: a) la economía, b) la política, c) la integración social y d) la ética. A partir de este razonamiento los autores clasifican en cuatro grupos: 1) Teorías instrumentales, 2) Teorías políticas, 3) Teorías integradoras y 4) Teorías éticas.

- 1) Teorías instrumentales. En este grupo, los autores agrupan teorías en las que se concibe a la empresa como un instrumento para la creación de riqueza, siendo esto su única responsabilidad social. De tal manera que, sólo la economía es el punto de interacción entre las empresas y la sociedad, por lo que cualquier actividad de RSE se acepta, siempre y cuando, dicha acción esté encaminada a la obtención de mayores beneficios económicos. Este grupo de teorías entienden a la RSE como un simple medio para obtener ganancias económicas, siendo una herramienta estratégica para lograr objetivos que sirvan a la creación de riqueza. Por ejemplo, se sostiene que la satisfacción de ciertas condiciones sociales puede contribuir a maximizar el valor de los accionistas, lo que se ha demostrado con la correlación positiva entre la responsabilidad social y el rendimiento de las empresas en numerosos estudios de casos. En esta clasificación se identifican tres enfoques principales: Maximizar el valor del accionista, Estrategias para alcanzar ventajas y Marketing relacionado con la causa.
2. Teorías políticas. En este grupo se estudia el poder social, las interacciones y conexiones de las empresas, enfatizando el poder social que adquiere la compañía

en la medida que se inserta en una sociedad. Se advierte la existencia de una relación o contrato social entre las empresas y la comunidad en que participa, la cual está regida por el poder de influencia que tienen las empresas sobre la economía. En este sentido, Davis (1960) en su teoría *constitucionalismo corporativo (o empresarial)*, indica que una empresa es una institución social que debe usar el poder económico y político de manera responsable, aceptando derechos o participando en cierta cooperación, dado que, si la empresa no usa ese poder adecuadamente, a largo plazo puede perder dicho poder (o prestigio social). Esta clasificación es constituida por: la Teoría Integrativa de Contratos Sociales y el Enfoque de Ciudadanía Corporativa.

3. Teorías Integradoras. En este grupo se incluyen trabajos y enfoques que consideran que las empresas deben integrar demandas sociales. Explican que el fin de actividades de RSE es integrar diversas demandas sociales, como el cumplimiento de leyes, el desarrollo de políticas públicas y la gestión de los intereses particulares de los grupos de interés relativos a una empresa. Bajo esta perspectiva, las empresas deben respetar las instituciones establecidas en cada sociedad, ya que toda empresa depende de la sociedad para su continuidad, su crecimiento y su sobrevivencia. Los enfoques que se destacan de este grupo son: la Gestión de problemas, la Responsabilidad pública, la Gestión de las partes interesadas y el Rendimiento social corporativo.

4. Teorías éticas. Este último grupo entiende que la relación entre la empresa y la sociedad debe regirse por los valores éticos. En consecuencia, las empresas deben aceptar responsabilidades sociales como una obligación ética por encima de

cualquier otra consideración. Los estudios adscritos a este grupo examinan y reflexionan el desarrollo de actividades de RSE en relación al cumplimiento de derechos individuales y colectivos, se ocupan del respeto del medio ambiente, entre otros; considerando que actividades empresariales deben prestar atención al desarrollo social y sustentable mediante actitudes y prácticas concretas en beneficio del bien común. Las orientaciones de este grupo son: la Teoría normativa de las partes interesadas, el enfoque de los Derechos Universales, el Desarrollo sostenible y El enfoque del Bien común.

Tipos de teoría	Enfoques	Breve descripción	Referencias clave
<u>Teorías instrumentales</u> Se centran en la consecución de objetivos económicos a través de actividades sociales	Maximización del valor de los accionistas	Maximización del valor a largo plazo.	Friedman (1970), Jensen (2000)
	Estrategias para ventajas competitivas	Inversiones sociales en un contexto competitivo. Estrategias basadas en la visión de los recursos naturales de la empresa y las capacidades dinámicas de la empresa. Estrategias para el fondo de la pirámide económica.	Porter y Kramer (2002), Hart (1995), Lutz (1996)
	Marketing relacionado con la causa	Responsabilidades sociales de las empresas surgen de la cantidad de poder social que tienen.	Davis (1960, 1967)
<u>Teorías políticas</u> Se centran en un uso responsable del poder empresarial en la arena política	Constitucionalismo corporativo	Responsabilidades sociales de las empresas surgen de la cantidad de poder social que tienen.	Davis (1960, 1967)
	Teoría Integrativa de Contratos Sociales	Supone que existe un contrato social entre las empresas y la sociedad.	Donaldson y Dunfee (1994, 1999)
	Ciudadanía corporativa (o empresarial)	La firma se entiende como un ciudadano con cierta participación en la comunidad.	Wood y Lodgson (2002), Andriof y McIntosh (2001)
<u>Teorías integrativas</u>	Gestión de problemas	Procesos corporativos de respuesta a esas cuestiones sociales y políticas que pueden afectar significativamente a ella.	Sethi (1975), Ackerman (1973), Vogel, Wartick y Mahon (1994)
	Responsabilidad pública	La ley y el proceso de política pública existente se toman como referencia para el desempeño social.	Preston y Post (1975, 1981)

Se centran en la integración de las demandas sociales	Gestión de las partes interesadas	Equilibra los intereses de las partes interesadas de la firma	Agle y Mitchell (1999), Rowley (1997)
	Rendimiento social corporativo	Busca legitimidad social y procesos para dar respuestas adecuadas a las cuestiones sociales.	Carroll (1979), Wartick and Cochran (1985), Wood (1991b)
<u>Teorías éticas</u>	Derechos universales	Marcos basados en los derechos humanos, los derechos laborales y el respeto por el medio ambiente.	Sullivan (1999), Pacto Global, ONU (1999)
Se centrándose en lo correcto para lograr una buena sociedad	Desarrollo sostenible	Con el objetivo de lograr el desarrollo humano considerando las generaciones presentes y futuras.	Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (1987),
	El bien común	Orientado hacia la bien de la sociedad.	Alford and Naughton (2002), Mele' (2002)

Tabla 6. Teorías de la responsabilidad social empresarial y enfoques relacionados. Adaptación y traducción propia de la tabla *Corporate social responsibilities theories and related approaches* (Garriga y Melé, 2004: 63- 63)

En los últimos años, la adopción de prácticas de responsabilidad social ha sido de forma voluntaria por algunas empresas a nivel global, sin embargo, estas prácticas tienden a convertirse en normas de observancia no discrecional y sin tintes de altruismo, con la finalidad de convertirse en una fuente de valor para las empresas en sí mismos. Ya que la integración de los diversos enfoques de RSE ha sido una respuesta de las empresas ante la necesidad de mejorar su imagen externa (ante sus clientes y proveedores), lo que les permite fortalecer su posición en el mercado frente a sus competidores. Es decir, bajo un discurso de preocupación por el medio ambiente, los derechos humanos (particularmente los laborales y de género) y la vida comunitaria, algunas empresas han logrado obtener una imagen social positiva, permitiéndoles conseguir una posición estratégica en el mercado.¹⁴¹ Esta lógica, permite a la RSE convertirse en un componente fundamental de un nuevo management, que invita a

¹⁴¹ De hecho, el cumplimiento de normas laborales y ecológicas se ha convertido en un poderoso argumento de mercadotecnia, siendo un valor de la marca empresarial (Solís, 2008).

transformar la estructura organizacional de las empresas y su vinculación con el entorno social y natural. Lo que impulsa cambios estructurales importantes, tanto en los procesos de producción y comercialización, como en las relaciones entre las empresas y sus stakeholders (o grupos de interés como: trabajadores, clientes y proveedores) y sus stockholders (accionistas) (Solís, 2008). De tal modo que, el principio regulador de una nueva tendencia de capitalismo responsable descansa en la célula misma del tejido económico-social, es decir, en misma empresa capitalista y no en el Estado como en el capitalismo del *Estado del Bienestar*, ni en el mecanismo abstracto del mercado neoliberal.

Orígenes y propuesta del management humanista

Se puede decir que el interés formal por desarrollar e implementar teorías humanistas en el management, que reconozca el carácter ontológico del Ser Humano, surge con el estudio del caso práctico de la planta de Hawthorne de la Western Electric Company, realizado por Elton Mayo y Fritz Roethlisberger entre 1927 y 1933. El cual evidencia el fracaso del racionalismo en la empresa y se plantea la necesidad de gestar una visión del ser humano centrada en sus características psicológicas, sociológicas y culturales (inherentes a su naturaleza), considerándolas determinantes para el éxito de cualquier organización productiva (González, 2007). Consecuente a este estudio, se comienzan a gestar y desarrollar nuevas posturas conscientes de los aspectos sociales y humanos de los trabajadores antes no vistos, que proponen en enfoques y procedimientos para una administración más eficiente.

Sin embargo, el management humanista comienza a cristalizarse en 1960 con la publicación del libro *El lado humano de la empresa* de Douglas McGregor, en el que se

asientan las bases de su teoría organizacional de corte humanista. McGregor sustenta su postura en los fundamentos de la Psicología Humanista de Abraham Maslow y propone una forma innovadora de concebir al ser humano en el contexto del trabajo industrial. Modifica el concepto taylorista del hombre en la organización y presenta un nuevo paradigma que enfatiza el potencial humano, haciendo hincapié en el reconocimiento y respeto de los principios humanistas básicos, como la dignidad humana, la libertad, el potencial y la responsabilidad de cada individuo para la construcción de sus vidas, con lo que se concibe al desarrollo humano como finalidad primordial en la sociedad industrial. De acuerdo con González (2007), la propuesta de McGregor plantea las siguientes cinco proposiciones:

1. Participación activa de todas las personas involucradas.
2. Una preocupación trascendental por la dignidad, el valor y el desarrollo del individuo.
3. El reexamen y la solución del conflicto entre las necesidades individuales, a través de las relaciones interpersonales efectivas entre superiores y subordinados.
4. Un concepto de influencia basado en la apertura, en la confrontación y en el proceso de *ventilar* las diferencias, en oposición de estrategias ligadas a la coerción, a las soluciones de compromiso, a la evasión, en el pseudo-apoyo o en el regateo.
5. La creencia de que el desarrollo humano es autogenerado y avanza en un ambiente de confianza, de retroalimentación y de relaciones humanas auténticas.

Con el tiempo, el planteamiento de McGregor ha servido para engendrar diversas teorías manageriales de corte humanista "...iguales en esencia, pero vestidas con distintos ropajes, expresadas en términos nuevos que proyectan una ilusión de novedad..." (González, 2007:48), las cuales buscan dos propósitos fundamentales: mejorar las condiciones laborales de las personas y garantizar la productividad organizacional mediante recetas estratégicas. Sin embargo, muchas de las

aplicaciones de estas teorías y estrategias han tenido resultados insatisfactorios. Ya que, en sus conceptualizaciones se sobreentiende que las organizaciones están por encima de las personas, otorgando a estas últimas un rol instrumental de recurso (como si fueran igual que las edificaciones, las máquinas o el capital), o bien, se les concibe como actores marginales, regidos únicamente por una racionalidad económica.

Frente a estos modelos deficientes de management humanista, varios intelectuales y grupos de investigación de diversas partes del mundo han aportado importantes reflexiones con el fin de poder ofrecer sustentos teóricos y metodológicos que guíen hacia una práctica eficiente de una administración más humana. Sin embargo, de acuerdo con Muñoz (2008), este gran ejercicio académico no ha modificado la perspectiva tradicional del management en la mente de la mayor parte de los empresarios. Ya que el management humanista se suele mezclar con la concepción de responsabilidad social empresarial (con sus variantes teóricas), lo que da pie a que se planteen estrategias que, si bien contienen planteamientos humanistas interesantes, no alcanzan a profundizar en el núcleo de la problemática humana en las empresas neoliberales actuales. Por lo tanto, "...a pesar de la proliferación de cursos y recetas de ética y de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que más que solución son un paliativo a la debacle, mientras la encarnizada carrera continua sin tregua." (Muñoz, 2008: 13)

Ante este escenario Muñoz propone un cambio en el plano ontológico, donde además de repensar la gestión y sus acciones, se reflexione sobre la sociedad misma en relación con el management. De tal modo que se generen conceptos y lógicas humanistas que puedan ser asimiladas, tanto por los administradores, como los demás

profesionales y actores sociales. Dado que, como se mencionó en el primer capítulo de este trabajo, todas las teorías manageriales y organizacionales manejan concepciones implícitas sobre lo que significa el hombre en su bagaje teórico y práctico. Como señala Chester Barnard (1996) señala “todo acto administrativo lleva implícito una concepción de hombre, sean o no conscientes de ello sus ejecutores” (Barnard en Muñoz, 2008: 16).¹⁴²

A partir de esta problematización en el management, el Grupo Humanismo y Gestión de Montreal, en los últimos años del siglo XX, funda una nueva perspectiva managerial, donde el pensamiento humanista se presenta como la categoría central en los estudios del management, de la gestión humana, de la teoría organizacional y de la psicología del trabajo, dejando de ser una posibilidad marginal o una proclama romántica de algunos personajes caritativos. Esta nueva perspectiva enfatiza en la humanidad de la empresa o de la organización, así como en la dignidad humana de sus trabajadores. Como señala Jean-François Chanlat “...en primer lugar, la organización es ante todo un fenómeno humano, por lo tanto, no puede pensarse sin entender qué es el ser humano” (Chanlat en Oquendo y Bermúdez, 2015: 166). De acuerdo con este autor, los sujetos-actores no deben considerarse como algo secundario, comprendidos en su función instrumental como un recurso más, al mismo nivel que el capital económico, las máquinas, edificios, entre otros. Invita a evitar abstracciones estratégicas referidas a los recursos humanos, donde los trabajadores se ven como

¹⁴² Estas reflexiones parten de una postura que busca una salida ad-intra del management, dado que se reconoce el hecho de que en las teorías del management suelen contar con una visión reduccionista, abstracta y deshumanizada del ser humano, por lo que se propone el replanteamiento de sus fundamentos epistemológicos y su cuerpo de conocimientos (Muñoz, 2008).

variables al servicio de la rentabilidad de la empresa, para verlos en su dimensión ontológica de Seres Humanos; en otras palabras, se propone enfatizar que los colaboradores, primero son seres humanos y luego trabajadores.

Una vez ya descritas a grandes rasgos las posturas de la Responsabilidad Social Empresarial y la de Management Humanista, resulta importante destacar que ambos enfoques responden a un contexto histórico específico, en el cual las empresas coexisten con varios elementos en una realidad social. Así mismo, no está de más subrayar que las personas que elaboran las teorías y tecnologías de ambos enfoques, son seres humanos que se pertenecen a grupos de trabajo organizados para estudiar las problemáticas actuales de las empresas y del management con el fin de crear innovaciones pertinentes, bajo los esquemas e ideales del grupo al que pertenecen. Hoy en día, la forma extendida de organización social para estudiar, crear soluciones y combatir problemáticas sociales son las de redes de investigación. Esta forma de organización social brinda características particulares a la creación de conocimiento y tecnología, así como a la movilización social a favor de causas sociales.

Redes sociales, redes de conocimiento y redes de investigación

De acuerdo con Castells (2000), las nuevas tecnologías de información y comunicación de la tercera revolución industrial sentaron la base material de para un nuevo tipo de sociedad mundial, cuya estructura se fundamenta en la arquitectura de red del Internet.¹⁴³ Hoy en día, el Internet es la base de una red de comunicación global

¹⁴³ La arquitectura de red en la que opera Internet está compuesta por miles de redes informáticas autónomas que tienen modos innumerables de conectarse, la cual no puede ser controlada desde ningún centro. Lo que sienta las bases y la estructura global, basado en un sistema de geometría variable, donde las funciones y los procesos dominantes cada vez se organizan más en torno a redes (Castells, 2000).

y horizontal, usado para toda clase de propósitos (algo alejado de su objetivo inicial¹⁴⁴). El internet ha sido incorporado en la vida cotidiana de los individuos y grupos de todo el mundo, constituyendo una nueva morfología social, estructurada en redes de alcance mundial. Estas redes se entretajan y forman una compleja malla de interdependencias internacionales, cuyo fin es expandirse y maximizar sus beneficios en los mercados, bajo una lógica capitalista.¹⁴⁵ Esto difunde una nueva lógica de enlaces (implícita en la sociedad de redes) que induce a una determinación social, donde los intereses sociales son expresados mediante las redes y flujos globales, dando lugar a modos innovadores de comunicación y nuevas formas de producción.

Con la finalidad promover el *libre comercio* y facilitar el mercado mundial mediante redes de comercio internacional, el sistema económico global ha promovido la incorporación de reformas neoliberales en políticas gubernamentales de varios países (reduciendo la regulación gubernamental). Con el paso del tiempo, estas políticas de ajuste estructural han propiciado un contexto de desmantelamiento estatal y de desregulación económica, lo que contribuye al fortalecimiento del mercado internacional (tanto el legal como el ilegal), al mismo tiempo que se crea un ambiente de incertidumbre, corrupción, violencia e inseguridad generalizada en el mundo (Passas, 2000). Ante este contexto, diversos grupos a nivel mundial se han organizado para hacer frente a las problemáticas que les atañen, ya que los órganos gubernamentales no tienen la capacidad de dar respuestas sustantivas (dado que su poder ha sido mermado en favor del mercado). De tal forma que, diversos actores

¹⁴⁴ Resulta interesante señalar que esta tecnología fue creada en los años 60s del siglo XX por el Departamento de Defensa estadounidense *Advanced Research Projects Agency* con fines militares (Castells, 2000).

¹⁴⁵ Una expresión tangible de esas redes es la división internacional del trabajo en las redes o cadenas de producción de alcance global, proveniente del enfoque de Cadena de Valor Global (CVG) (Castells, 2000).

sociales se articulan en redes para responsabilizar, proyectar, gestionar y solucionar problemáticas que afectan a los sectores de la población. Esta estrategia social se plantea como la mejor plataforma para la maximización de los recursos, ya que tienen la capacidad de aglutinar actores de distintas clases sociales, diferentes grupos étnicos o de diversos lugares de residencia, entre otros (Galván, 2007).

Considerando que las estructuras en red físicas están conformadas por nodos y aristas organizados para generar una conectividad, en las redes sociales los nodos están representados por los actores (sean instituciones o personas físicas) vinculados en la red y las aristas reflejan la conectividad entre los participantes, simbolizando la vinculación o el flujo de información entre los actores (Jiménez, 2015). Entre las principales características de las redes están: apertura, flexibilidad, equidad, multicentralidad,¹⁴⁶ y horizontalidad. Lo que permite un intercambio dinámico donde todos los miembros (nodos) pueden aportar elementos independientes a la red, a la vez, beneficiarse con recursos que otros aportan,¹⁴⁷ ya que admite el ingreso y el egreso de las singularidades que los componen. Desde esta perspectiva, Elina Dabas describe a la red social como:

" ... un sistema abierto que a través de un intercambio dinámico entre sus integrantes y con integrantes de otros grupos sociales, posibilita la potencialización de los recursos que poseen. Cada miembro se enriquece a

¹⁴⁶ La multicentralidad de la red remite a la noción de heterarquía, donde se respeta la coexistencia de distintas jerarquías en un ánimo de reciprocidad entre sus miembros, lo que implica un cambio del paradigma piramidal de las organizaciones

¹⁴⁷ Los intercambios en las redes son complejos, sobre todo cuando la red se densifica, dado que al aumentar la multiplicidad e interacciones crece el número de contradicciones y conflictos, ante los cuales los implicados deben desplegar actividades novedosas a fin de resolverlos (Galván, 2007).

través de las múltiples relaciones que cada uno de los otros desarrolla" (Dabas en Galván, 2007: 4).

La consolidación de una red social es una estrategia que contribuye a la integración social, entorno a un tema o problemática, que posibilita la eficiencia de esfuerzos, el apoyo emocional y guía cognitiva (como parte de la reciprocidad), además de ser en sí mismas una contribución al refuerzo de identidad de los miembros de la sociedad y permiten reducir el marginamiento y la exclusión. Las redes se pueden dar por la inclusión formal promovida o facilitada por organismos institucionalizados (como las redes de apoyo social emprendidas por la ONU) o mediante coaliciones informales que se organizan bajo una causa (por ejemplo, el movimiento pro medioambientalista del 2018 iniciado por Greta Thunberg).¹⁴⁸

A partir de la década de la década de los 90's, en un contexto de economía basada en el conocimiento¹⁴⁹ y de la corriente managerial de Gestión del conocimiento (*Knowledge management*), la estructura y la organización de la red social se ha populariza en el ámbito empresarial, en el científico y en el académico, bajo la modalidad de *red de conocimiento*. Esta red se concibe como una estrategia de eficiencia del manejo del conocimiento que, en el caso de la empresa, otorga una

¹⁴⁸ En el 2018 Greta Thunberg, con tan solo con 15 años impulso un movimiento social entre los jóvenes de todo el mundo, difundiendo en sus redes sociales videos donde hacia protestas frente a su escuela, negándose entrar a clases debido al mal manejo internacional del cambio climático. Su movimiento se popularizó a tal grado que Greta ha sido nominada dos veces al Nobel de la Paz, fue personaje del año para la revista Time, se ha entrevistado con los principales líderes mundiales y ha dado discursos ante la ONU y en las principales cumbres climáticas (Geron, 2021).

¹⁴⁹ La economía basada en el conocimiento es un modelo económico donde el conocimiento toma un papel protagónico, siendo el impulsor de la productividad y el crecimiento económico. En este contexto, la ciencia y el quehacer científico adquieren un nuevo rol, como fuente de riqueza que confieren valor agregado y competitividad, al mismo tiempo que se le da una nueva orientación a la producción del conocimiento, enfocada a la innovación tecnológica (OCDE, 1996).

ventaja competitiva a través del capital intelectual y los activos intangibles, que se convierten en nuevos productos y/o procesos innovadores. En el caso de la ciencia y la academia, las redes facilitan la colaboración entre investigadores y equipos de estudio para crear mayor conocimiento, trabajando conjuntamente en proyectos de resolución de problemas científicos, técnicos o sociales. En este sentido, "...las redes de conocimiento plantean una relación humana de unión intergrupala u organizacional en la búsqueda de objetivos comunes, mediatizados por el intercambio de información y el desarrollo de procesos de conocimiento" (Pérez y Castañeda, 2009: 4), las cuales tienden a congregarse en comunidades de investigadores u otros agentes, más allá del contexto inicial, multiplicando sus nodos y conexiones.

Como se puede advertir, las redes de conocimiento constituyen una potente estrategia organizacional para la producción de conocimientos, dado que facilita el intercambio de información y la colaboración de diversos actores (expertos, investigadores, empresas, entre otros miembros de la sociedad) para la creación y transferencia de conocimientos. Ya que, mediante estas redes, se conforman equipos de estudio y de trabajo, donde se comparten informaciones, experiencias, documentación y diversos recursos en una dinámica multidireccional, cooperativa y transdisciplinaria, cuyo propósito es lograr objetivos específicos en algún área del conocimiento.¹⁵⁰ Esta modalidad es una forma innovadora de realizar investigación, en la cual, los actores hacen uso constante de las nuevas tecnologías información y de comunicación en redes de alta velocidad, formando comunidades de investigación a

¹⁵⁰ Dichos propósitos pueden ser: a) intercambiar información, b) compartir metodologías y prácticas de trabajo, c) colaborar en iniciativas (como la capacitación, investigación y desarrollo) y d) reunir o publicar conocimiento desarrollado a partir del trabajo colaborativo entre los participantes (Pérez y Castañeda, 2009).

distancia a las que se les conoce como redes de investigación o redes científicas. Estas redes tienen diferentes niveles de funcionamiento, de acuerdo a su influencia territorial y su densidad. Es decir, las redes pueden ser locales, nacionales e internacionales y puede tener diferentes grados de vinculación con la academia, con centros de investigación y con empresas.

Es importante destacar que una red de investigación suele estar coordinada por un actor clave o *núcleo* (habitualmente una institución conformada por agentes expertos en la temática de la red), quien es el encargado de establecer la estructura estratégica de la red¹⁵¹ y de regular los mecanismos de vinculación entre sus miembros, los cuales tienden a agruparse en equipos, nodos o *cluster* de investigación, de acuerdo a los temas de investigación o actividades que requiera la red para lograr sus objetivos. La finalidad de esta organización es de garantizar el cumplimiento de los objetivos de investigación trazados y sincronizar las actividades de la red con fines de eficiencia.



Figura 18: Ejemplo gráfico de la estructura de una red de investigación indeterminada. Elaboración propia.

¹⁵¹ Es importante destacar que las redes de conocimiento incluyen un compromiso de práctica participativa sujeta a una estructura estratégica establecida en cada red. La cual tiene objetivos, normas y reglas claramente definidos, que fijan las responsabilidades de los miembros, el manejo de recursos financieros y el enfoque estratégico del uso de una plataforma tecnológica común, que fortalezca el proceso social de la red (Pérez y Castañeda, 2009).

En los últimos años, el número de redes de investigación científica ha aumentado considerablemente debido a que cada vez más científicos, institutos de educación superior (universidades y tecnológicos principalmente) y otros centros de investigación son inducidos a integrar esta forma de organización, como parte de un proceso de globalización del conocimiento que se lleva a cabo en términos de acuerdos transnacionales de investigación y colaboración (Ferro, Tarazona y Gaona, 2013). Esta colaboración global de la ciencia aporta a los científicos grandes beneficios desarrollo de proyectos científicos y sociales como: mayor probabilidad de encontrar socios de investigación en un determinado tema, una gran disposición a colaborar con equipos científicos en las actividades conjuntas (optimizando recursos), una mayor certeza en que los resultados serán más cualificados (en la medida de serán analizados por más expertos), se democratiza el acceso a la información (gracias a la relación entre diversos actores), investigación pertinentes y novedosos (a partir de diferentes perspectivas y enfoques), también facilita la publicación de contenidos científicos con mayor difusión, visibilidad e impacto, entre otros beneficios (Londoño en Jiménez, 2015).¹⁵²

Hoy en día existen muchas redes de conocimiento que investigan y trabajan en propuestas innovadoras de management para hacer frente a la situación actual,

¹⁵² El trabajo en red supone una nueva dinámica para los investigadores y científicos de todo el mundo, dado que la organización entre universidades, institutos de investigación, la industria y otros actores se da en estructuras dinámicas y horizontales para cogenerar conocimiento de valor económico, cuya calidad es evaluada externamente por los usuarios en función de su utilidad y aplicabilidad. Esta disposición difiere a la organización tradicional de comunidades académicas en las universidades y los centros de investigación. Donde los investigadores suelen agruparse por disciplinas científicas especializadas (fuente de membresía, unidad, prestigio y autoridad), conformando unidades estructuradas jerárquicamente para definir y establecer problemas, métodos y normas cognitivas en la creación del conocimiento científico, cuya calidad es controlada por la propia evaluación de los pares (Solís y Pérez, 2004).

retomando diversas posturas y metodologías. En el presente trabajo de investigación se van a analizar dos redes con posturas que cuestionan los modelos dominantes de management en la actualidad. La primera red esta tiene como núcleo el Pacto Global de la ONU, el cual tiene un carácter supranacional y parte de una orientación de la Responsabilidad Social Empresarial, clasificado por Garriga y Melé (2004) dentro del rubro de teorías éticas con un enfoque de derechos universales. El núcleo de la otra red es el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal, el cual tiene una visión de Management Humanista, cuya creación y desarrollo ha sido principalmente en universidades de lengua latina (francés y español) ubicadas en el continente americano.

Redes relacionadas con el Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)

El Pacto Global es una iniciativa voluntaria promovida por la ONU, en la que empresas, las Naciones Unidas, organizaciones laborales y la sociedad civil se comprometen a “...implementar principios universales de sustentabilidad y en tomar acciones para acelerar el camino hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU”.¹⁵³ El Pacto Global nace a partir como una iniciativa de un discurso pronunciado por de Kofi Annan,¹⁵⁴ secretario general de las Naciones Unidas (1997-2006), en el Foro Económico Mundial de 1999 en el contexto de la Agenda del Milenio y los

¹⁵³ <https://www.pactomundial.org.mx/que-es-el-pacto-mundial/> Revisado el 10/09/2021

¹⁵⁴ Kofi Annan nació en Kumasi (Ghana) en 1938. Estudió en la Universidad de Ciencia y Tecnología de Kumasi y en 1961 completó sus estudios de economía en el Macalester College de St. Paul, Minnesota (Estados Unidos). De 1961 a 1962 cursó estudios de posgrado en ciencias económicas en el Institut Universitaire des Hautes Études Internationales de Ginebra. En 1972 obtuvo el título de Master of Science en Gestión en el Massachusetts Institute of Technology. En 1972 ingresa al sistema de las Naciones Unidas como oficial administrativo y de presupuesto en la OMS. Ha trabajado en la Comisión Económica para África (CEPA), en la Fuerza de Emergencia de las Naciones Unidas, en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. Y fue Premio Nobel de la Paz en 2001. <https://www.un.org/sg/es/content/kofi-annan>. Revisado el 15/09/2021

Objetivos de Desarrollo del Milenio.¹⁵⁵ El Pacto se puso en marcha en 2000 como una iniciativa de política estratégica voluntaria, que invita a distintos líderes empresariales a sumarse a una nueva dinámica internacional de colaboración otras organizaciones firmantes, para promover principios sociales y ambientales de carácter universal, y de esta manera "...iniciar un Pacto Global de valores y principios compartidos, que dará un rostro humano al mercado global" (Abis y Ashridge en Brown, Clark y Buono, 2018:7). En palabras de Annan, el pacto promueve una estrategia que permite "...sumar la fuerza de los mercados a la autoridad de los ideales universales, ... por conciliar la energía creativa de la empresa privada con las necesidades de los más desfavorecidos y las exigencias de las generaciones futuras" (Annan en Cansino y Morales, 2008: 41)

El objetivo subyacente en el Pacto Global es que, al comprometer a la comunidad empresarial (la cual es vista como el motor principal de la globalización) con los diez principios de responsabilidad empresarial del pacto, se puede contribuir para garantizar que las actividades básicas de estas empresas se realicen a través de prácticas manageriales de mayor responsabilidad social y ambiental en beneficio de una economía mundial más sostenible e inclusiva (Clark y Buono, 2018). En este sentido, las empresas que participan en el Pacto Global, son conscientes de que se suman un movimiento empresarial que busca mejorar la conformación de los mercados y lograr una legitimización social de los negocios. Dado que la participación efectiva en este movimiento apunta hacia la concreción de mercados globales más estables, equitativos e incluyentes, fomentando así sociedades más prósperas.

¹⁵⁵ Es importante notar que, al presentar Annan (representante de la ONU y su visión) el proyecto del pacto en el Foro de Davos y llegar con ellos a un acuerdo, el pacto conjunta los dos tipos de lógicas predominantes de globalización planteadas por el Grupo de Lisboa: la lógica de fragmentación y la lógica de integración.

A grandes rasgos, el Pacto Global plantea a sus participantes tres propuestas de valor:

- 1) El Pacto Global expone su misión en diez principios de responsabilidad empresarial (divididos en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción) que son universalmente aceptados.¹⁵⁶ Principios a los que las empresas adscritas deben alinear sus operaciones y estrategias. Estos principios son:

Temáticas	10 Principios del Pacto Global
Derechos humanos	Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente dentro de su ámbito de influencia.
	Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
Normas laborales	Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
	Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
	Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
Medio ambiente	Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
	Principio 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
	Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
	Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

¹⁵⁶ Estos diez principios son identificados como principios de consenso universal ya que se basan en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de Principios de la OIT relativa a los derechos fundamentales de trabajadores, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (Cansino y Morales, 2008: 41).

Anticorrupción	Principio 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.
----------------	--

Tabla 7. Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. Elaboración propia a partir de <https://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10principios/>

- 2) El Pacto brinda a sus participantes, tanto empresariales como no empresariales,¹⁵⁷ una red mundial coordinada por la ONU. La cual es una plataforma única para convocar, conectar y amplificar a las partes interesadas, es decir, a las empresas, la sociedad civil, los gobiernos nacionales, coaliciones industriales, la academia, redes de expertos, fundaciones, socios de financiación, coaliciones de la industria y del sector y la ONU; con la finalidad de: catalizar la acción, avanzar en el diálogo político y comisariar, así como crear conocimientos, contenidos y herramientas. Cabe señalar que en esta red cada participante es una circunscripción clave para el Pacto Global, con una representación sólida y un compromiso que permite garantizar un Pacto Global y colectivo a una escala global.

¹⁵⁷ Se consideran como participantes empresariales todo tipo de empresa y de tamaños diferentes y los participantes no empresariales son actores o grupos de interés (UN, 2021)



Figura 9: Partes interesadas clave del Pacto Global de las Naciones Unidas: 1) Líderes de la ONU y coordinadores residentes, 2) Empresas, 3) Sociedad civil, laboral y academia, 4) Red de expertos, 5) Fundaciones y socios financieros, 6) Inversores, 7) Industria y coaliciones del sector, 8) Organizaciones pares y 9) Socios gubernamentales (United Nations, 2021)

3) La autoridad normativa del Pacto Global se deriva del mandato conferido por los 193 miembros de la Asamblea General de las Naciones Unidas. El mandato del Pacto Global es "promover los valores de las Naciones Unidas y las prácticas comerciales responsables" (United Nations, 2021: 2).

Es importante destacar que el Pacto Global ha crecido mucho en los últimos 20 años. En el 2000, inicio con un grupo de 44 empresas y en el 2021 ya contaba con una afiliación de 12.000 empresas y 3.000 actores no comerciales en 160 países, siendo la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo (United Nations, 2021). De acuerdo con Cansino y Morales (2008) el incremento de participantes y consolidación en el Pacto Global se debe a que participar en esta iniciativa trae beneficios valiosos a las empresas, entre los que destacan:

- Mostrar, ante la sociedad, un liderazgo en la promoción de principios universales y de la responsabilidad cívica en pro de una economía mundial más sostenible e inclusiva.
- La pertenencia al Pacto Global favorece el gestionar riesgos de mejor manera, mediante prácticas recomendadas, tomando una postura proactiva.
- Permite tener acceso a una red mundial coordinada por la ONU, en la que las empresas pueden servirse del poder de convocatoria de esta organización ante gobiernos nacionales, empresas, organizaciones laborales, la sociedad civil y otros interesados.
- La red del Pacto Global sirve de plataforma para intercambiar experiencias empresariales a fin de mejorar la administración empresarial de las marcas, la moral de los empleados y su productividad, así como la eficacia operacional.

Por otro lado, una iniciativa educativa importante que complementa el proyecto del Pacto Global son los Principios para la Educación de Gestión Responsable (PRME por sus siglas en inglés). La cual surge en el 2007, bajo la coordinación de la UNESCO y de las principales instituciones académicas. Hoy en día, esta iniciativa se asume como “una plataforma para elevar el perfil de la sostenibilidad en las escuelas de todo el mundo y para equipar a los estudiantes de negocios de hoy con la comprensión y la capacidad de ofrecer el cambio mañana.”¹⁵⁸ Su visión es lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU a través de una educación de gestión responsable. Y su misión es transformar la educación empresarial y de gestión, con la finalidad de desarrollar líderes responsables del mañana, que puedan

¹⁵⁸ <http://www.unprme.org/about-prme/index.php> Revisado 21/02/2019

equilibrar los objetivos económicos y de sostenibilidad.¹⁵⁹ Para ello, PRME trabaja con seis principios:

Los seis principios de los PRMES

1. Propósito	Desarrollar capacidades de los estudiantes para que sean futuros generadores de valor sostenible en los negocios y en la sociedad en general y para que trabajen por una economía global inclusiva y sostenible
2. Valores	Incorporar en las actividades académicas y programas de estudio los valores de la responsabilidad social global del Pacto Global.
3. Método	Crear marcos educativos, materiales, procesos y entornos que permitan experiencias eficaces de aprendizaje para un liderazgo responsable
4. Investigación	Participar en la investigación conceptual y empírica que aumente la comprensión sobre el rol, la dinámica y el impacto de la creación de valor social, ambiental y económico sostenibles.
5. Alianzas	Interactuar con gerentes de empresas para conocer sus desafíos en el cumplimiento de las responsabilidades sociales y ambientales para explorar conjuntamente enfoques eficaces de respuesta a los desafíos.
6. Diálogo	Facilitar y apoyar el diálogo entre educadores, empresas, gobiernos, medios de comunicación, organizaciones de la sociedad civil y otros grupos interesados sobre cuestiones críticas relacionadas con la responsabilidad social global y la sostenibilidad.

Tabla 8. Los seis principios de los PRMES. Elaborado a partir de <http://www.unprme.org/about-prme/the-six-principles.php> Revisado 21/02/2019

¹⁵⁹ Esta iniciativa busca desarrollar una nueva generación de profesionales y líderes del sector privado y público capaces de manejar los complejos retos que enfrentan los negocios y la sociedad del siglo XXI, con una perspectiva sustentable del mundo de los negocios y la aplicación de valores sociales y humanos (O’Keefe, LeClai y Haertle, 2017).

De acuerdo con O'Keefe, LeClai y Haertle (2017), a diez años de existencia de los PRME lograron constituir una red global con más de 660 negocios relacionados con la educación superior, que, gradualmente han ido adaptando sus programas de estudio, metodologías de enseñanza-aprendizaje, enfoques de investigación y sus estrategias institucionales en favor de la iniciativa de los PRMES, con lo que se ha llegado a más de 20 millones de estudiantes 83 países.

Por otro lado, tomando en cuenta que el Pacto Global nace con la alianza de la ONU y del Foro de Davos, es fácil inferir que el humanismo implícito está basado en una mezcla del sistema de valores universal de la ONU, acorde con la ética moderna occidental y del enfoque managerial del Foro de Davos, sustentado en el éxito empresarial y promotor del gerencialismo. Ambos ligados al capitalismo y sus valores, tanto los explícitos como los implícitos. Así mismo, es preciso tomar en cuenta que, la ONU ha sido, desde su creación, un organismo central en el Sistema de Cooperación Internacional al Desarrollo que ha coadyuvado a configurar un sistema mundial en que Estados Unidos sale altamente beneficiado.

Redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal

El Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal es grupo de académicos, que se conforma a finales de la década de los 70 del siglo XX, al abrigo del Centre d'Études en Administration Internationale (CETAI), perteneciente a la escuela Hautes Etudes Commerciales (HEC) Montreal. Este grupo es precursor de una corriente radical de management humanista, que se preocupa por la humanización de las prácticas y teorías del management (o gestión). Los trabajos de este grupo se fundamentan en una

visión humanista comprensiva-interpretativa del ser humano, que se desprende del *Seminario de Ciencias Humanas*, asignatura medular de los programas de formación de este grupo (en el marco de la Maestría en Ciencias de la Gestión y el programa de Doctorado en Gestión o Management),¹⁶⁰ en la que se “...busca abordar el conocimiento del hombre de manera interdisciplinaria y de doble dimensión filogenética y ontogenética: y dentro de éstas se acogen tres esferas fundamentales del hombre (biología, psicología y social)...” (Muñoz, 2011: 104)¹⁶¹, además de aportar una enseñanza crítico-interpretativa del management.

De acuerdo con Muñoz (2011) Esta propuesta de estudio consiste en remontarse a las características universales que están en el origen del comportamiento humano, buscar lo universal en diferentes fuentes de las ciencias de la vida y adoptar una perspectiva multidisciplinaria. Ello nos invita a tener en cuenta las enseñanzas de las ciencias de la vida en una reflexión sobre la gestión.

¹⁶⁰ Cabe señalar que esta asignatura se ha ofrecido ininterrumpidamente desde 1978.

¹⁶¹ De acuerdo con Muñoz “La filogénesis recoge las constataciones de las ciencias que tienen como objeto el conocimiento del hombre en tanto especie; y la ontogénesis, las de las ciencias que se ocupan de la formación del individuo humano” (Muñoz, 2011: 104).

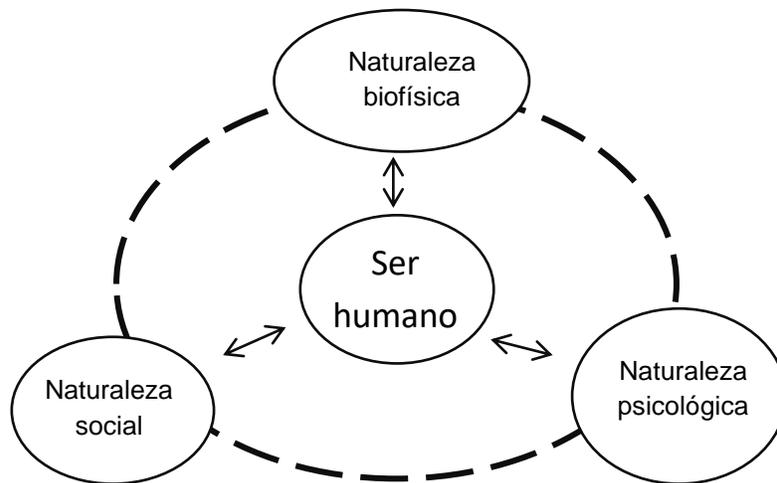


Figura 9. Esquema conceptual de la antropología humana de acuerdo al curso de Ciencias Humanas. Elaboración propia a partir de (Muñoz, 2011).

La finalidad del seminario es fundamentar la formación del manager y del profesor-investigador en management con una visión humanista, a través de la cual, los graduados de esta formación, posean una visión comprensiva o interpretativa de la esencia de lo humano, descartando toda intención pragmática del conocimiento sobre el hombre, y así, contrarrestar el utilitarismo y el conductismo organizacional que ha oficiado por décadas de main stream en la teoría del management. En esta línea, es importante tomar en cuenta que esta nueva perspectiva supone un desafío para los administradores y para las escuelas de negocio. Ya que al administrador se le exige un ejercicio de introspección que implica, en palabras de Lapierre “hacer el duelo de la imagen del dirigente ideal que uno cree o quiere ser...” (Lapierre, 2006:149) y aceptar que uno dirige una empresa de acuerdo con la personalidad de uno mismo.

Es importante señalar que esta concepción sobre el ser humano comienza a forjarse a principio de la década de los sesenta en Francia, con los trabajos de Maurice Dufour

en la École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales (ESSEC)¹⁶² de París. Posteriormente, Alain Chanlat continúa desarrollando la concepción de Dufour en HEC Montreal, en el marco de la Maestría en Ciencias de la Gestión y el programa de Doctorado en Gestión o Management.¹⁶³

Para contextualizar y comprender como surge El Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal, cabe mencionar brevemente la historia académica de su fundador, el profesor investigador Alain Chanlat.¹⁶⁴ Chanlat estudió la licenciatura en Marketing en la Escuela Superior de Ciencias Económicas y Comerciales (ESSEC) de París en década de los sesenta, al mismo tiempo que participó un curso de lecturas dirigidas sobre Aristóteles, con el profesor Maurice Dufour. Al graduarse en Marketing, Chanlat se sintió fascinado por la visión científica y sistemática del management americano (en contraste con su experiencia universitaria, empírica y poco formal), por lo que decidió estudiar una maestría (MBA) y un doctorado (DBA) en la George Washington University de Washington, Estados Unidos. Tras terminar su doctorado, Chanlat vive ciertas experiencias, como profesor y como consultor de empresas, en Canadá y en Argelia, donde siente que las frías técnicas y los modelos matemáticos americanos no le permiten interpretar la especificidad de las personas, sociedades y empresas involucradas. Ante este escenario, Chanlat siente un vacío en aquellas técnicas y

¹⁶² Escuela Superior de Ciencias Económicas y Comerciales en español.

¹⁶³ En esta línea, es importante tomar en cuenta que esta nueva perspectiva supone un desafío para los administradores y para las escuelas de negocio. Ya que al administrador se le exige un ejercicio de introspección que implica, en palabras de Lapierre “hacer el duelo de la imagen del dirigente ideal que uno cree o quiere ser...” (Lapierre, 2006:149) y aceptar que uno dirige una empresa de acuerdo con la personalidad de uno mismo.

¹⁶⁴ Alain Chanlat es un profesor nacido en 1942 en París, Francia y radicado en Canadá desde 1972. Chanlat, además de fundar este grupo académico, ha sabido promover sus ideas de humanización del management a través de numerosas actividades, en Europa, África, América Latina y Canadá. Al principio como miembro del CETEI, y posteriormente, a través de su centro Humanismo, Gestión y Globalización fundado en 1994 (Muñoz, 2011).

modelos. Por lo que emprende un proceso de reflexión, guiado por las orientaciones de Maurice Dufour, a quien reencuentra como consultor empresarial y con un discurso basado en la interdisciplinariedad de las ciencias humanas (como la historia, la lingüística, el psicoanálisis, la antropología, etc.) enfocada en la comprensión del hombre en la empresa. Con este nuevo discurso, Chanlat, se percató que el hombre, como ser multidimensional, está ausente de la teoría y la práctica administrativas tradicionales. Pues en estas, el ser humano, tan sólo alcanza el estatus de recurso y, por lo tanto, los conocimientos y técnicas en torno a este ser tienen, como último, propósito motivarlo y optimizar su utilización para el logro de una mayor productividad en la empresa que lo ocupa. A partir de estas reflexiones, Chanlat conforma el grupo Humanismo y Gestión (Muñoz, 2011).

A grandes rasgos, se puede decir que a el propósito del Grupo Humanismo y Gestión es humanizar el management con una visión comprensiva e interpretativa; sin embargo, en términos particulares existen diversos enfoques y líneas de investigación, ya que cada miembro orienta sus investigaciones de acuerdo a sus intereses y esquemas conceptuales. Algunos miembros destacados de este grupo, debido a sus importantes aportaciones teóricas son: Omar Aktouf, quien, desde una visión fundamentada en la economía, la filosofía y la antropología, realizó una crítica profunda de los modelos y teorías tradicionales del management. René Bédard, propuso una nueva fundamentación del management a partir de un análisis de la historia del pensamiento en occidente. Laurent Lapière, desde el psicoanálisis investigó la dimensión afectiva de líderes y empresarios para una comprensión de la vida

organizacional. Y, finalmente, Jean François Chanlat construyó una antropología que sirve de cimiento del management.

Por otro lado, el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal ha creado múltiples contactos con investigadores de diferentes partes del mundo, especialmente con académicos pertenecientes a universidades y los centros de investigación de América Latina,¹⁶⁵ mediante convenios de investigación, la creación de redes de investigación, la realización de diversos congresos académicos y publicaciones especializadas; pero, la contribución que se puede calificar más importante es la colaboración en la creación de programas académicos abocados a la investigación. Esto se ha realizado en un marco de solidaridad y apoyo a países del Sur Americano, a través de convocatorias, becas, programas internacionales, movilidad de profesores y alumnos, entre otros, privilegiado para la promoción del conocimiento, la investigación, el debate y la difusión de los problemas y retos fundamentales del management humanista.

En esta línea, el grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal ha colaborado en la creación de programas de posgrado en América Latina. El primer programa, fruto de esta alianza, es el de la maestría y doctorado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa (UAM-I) en México, así mismo, se colaboró en la creación de las maestrías en Ciencias de la Gestión en la Universidad del Valle y en la Universidad EAFIT, Colombia (en el caso de la Universidad de EAFIT también se colaboró en la creación de un doctorado) e igualmente se apoyó en la

¹⁶⁵ Esto se da por un sentimiento de algunos investigadores del grupo de querer reafirmar como latinos- católicos en el continente americano, siendo Montreal una de las principales ciudades de la provincia de Quebec (antigua nación canadiense francesa) del Canadá. Si bien, a pesar de los años y las buenas relaciones entre los canadienses anglófonos y los canadienses francófonos, aún existen ciertos rasgos y sentimientos que los diferencian. Esto fue manifiesto en el último referéndum sobre la separación de la provincia de Quebec de Canadá el 30 de octubre de 1995, la cual dio un resultado contrario a la independencia por un estrecho margen.

construcción de una maestría y un doctorado en la Universidad Río Grande do Sul, en Brasil.

A fin de contextualizar y comprender mejor el trasfondo del discurso humanista del Grupo Humanismo y Gestión de Montreal, resulta importante destacar que esta propuesta se concreta en un contexto académico de habla francesa en Canadá, gracias a las inquietudes de un profesor investigador de origen francés. Quien promueve su visión comprensiva o interpretativa de lo humano en las organizaciones (incluidas las empresariales), en un contexto de colaboración académica internacional, principalmente en el área canadiense de habla francesa y en América Latina. En esta investigación, resulta de suma importancia enfatizar la naturaleza académica y latina del contexto en el que se desarrolla esta propuesta, así como el hecho de que es impulsada en regiones del continente americano, donde la confesión religiosa de la población es mayoritariamente católica. Esto en contraste a la naturaleza del Pacto Global, que se genera en el ámbito de la política internacional en un esquema de cooperación entre la ONU, con su idea de derechos humanos universales, y los grandes capitales mundiales, que son representados en el Foro de Davos. Ambas organizaciones, alineadas (de una u otra manera) al proyecto civilizatorio planteado por el Imperio norteamericano.

Comentario final del capítulo

"...iniciar un Pacto Global de valores y principios compartidos, que dará un rostro humano al mercado global" (Abis y Ashridge en Brown, Clark y Buono, 2018:7)

"...en primer lugar, la organización es ante todo un fenómeno humano, por lo tanto, no puede pensarse sin entender qué es el ser humano" (Chanlat en Oquendo y Bermúdez, 2015: 166)

En este capítulo se presentan dos propuestas innovadoras de management que dan respuestas, con enfoques alternativos, al actual contexto de crisis y de cambios a nivel tecnológico, económico y social. Una de ellas es la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) sustentada por la red del Pacto Global de la ONU (en acuerdo con el Foro de Davos); en la que se plantea discurso y una plataforma de RSE, tendientes a la teorización e implementación de una ética empresarial occidental, bajo un mecanismo de gobernanza universal. La otra propuesta es un discurso académico de management humanista, sustentado por la red abanderada por el Grupo Humanismo y Gestión de Montreal. Dicho planteamiento se fundamenta en una visión humanista comprensiva, crítica y reflexiva del management tradicional de corte social y filosófico, donde se pone al ser humano al centro de la empresa (como un ser multidimensional y diverso), además de proponer un cambio ontológico, donde, además de repensar la gestión y sus acciones, se reflexiona sobre el ser humano en sí mismo, en la sociedad y su relación con la el management.

Si bien, ambas propuestas apuntan hacia la generación de modelos y prácticas manageriales de mayor conciencia social, más inclusivas y respetuosas con los seres

humanos, son planteamientos muy diferentes, tanto en sus fundamentos como en sus objetivos y contexto de desarrollo. Ya que el Pacto Global, que se genera en el ámbito de la política internacional en un esquema de cooperación entre la ONU y los grandes capitales mundiales en el Foro de Davos, donde el liderazgo de ambos organismos es claramente anglosajón, proveniente de países *desarrollados* de predominancia protestante. Mientras que las propuestas de la red académica asociada al Grupo Humanismo y Gestión de Montreal, en colaboración con otros grupos de académicos, en su mayoría Latinoamericanos. Con lo que tenemos una cooperación académica, predominantemente latina, donde los participantes provienen de países de alta confesión católica y, muchos de ellos son considerados *subdesarrollados*.

Esto da pie a pensar que, si bien, las propuestas de humanidad implícitas en cada discurso no fueron creadas exclusivamente por académicos y empresarios dedicados al management; si se puede observar que el management, en tanto disciplina teórica y práctica, es en un espacio donde se proponen y discuten alternativas humanistas para el mejor desempeño de las empresas (aunque sea de forma indirecta y bajo ropajes técnicos); al mismo tiempo que, al implementar los modelos manageriales en las empresas (con sus humanismos implícitos), el management funge como elemento un artífice para la construcción o establecimiento de ciertas humanidades, ligadas a proyectos civilizatorios implícitos.

Capítulo 5.

Análisis fundamental de los humanismos insertos en el Pacto Global y en el humanismo del Grupo de Humanismo y Gestión

“Para comprender las acciones y las conductas de una persona, es necesario rastrear los fundamentos implícitos. Esto exige prestar atención no sólo a las acciones concretas de la persona, a sus actitudes y a sus palabras, sino buscar sobre qué están profundamente apoyadas esas maneras de actuar, de comportarse y de hablar, más allá de las explicaciones racionales y lógicas que la persona pueda dar.”

Bédard

Como bien se planteó en el capítulo anterior, las diferencias entre la propuesta del Pacto Global y la iniciativa humanista encabezada por el Grupo Humanismo y Gestión de Montreal, son varias y evidentes. Sin embargo, ¿Cuál es la mejor opción para la sociedad mundial del siglo XXI?, ¿Qué potenciales o áreas de oportunidad tiene cada una? y, sobre todo, ¿Qué posibles escenarios o panoramas sociales a futuro ofrece cada uno? Para responder estas y otras preguntas con respecto a las propuestas para un nuevo management, es preciso hacer un análisis más profundo, el cual nos permita determinar sus cualidades filosóficas fundamentales, con lo que se podrá valorar cada propuesta, para poder contestar con fundamentos y con una mayor comprensión.

En este capítulo se ofrece un análisis fundamental filosófico de cada propuesta, por tal razón, se realiza un análisis del discurso de algunos documentos y videos publicados por cada una de las redes, mediante la técnica de la teoría fundamentada a través de la utilización del software ATLAS.ti., utilizando el modelo conceptual *Rombo y las cuatro dimensiones filosóficas* de Renée Bédard (1995), como esquema central para categorizar y ordenar la información hallada, lo que permitirá determinar la praxeología, la epistemología, la axiología y la ontología de cada propuesta, así como de las interacciones dialécticas entre las distintas facetas.

Fuentes a revisar y metodología de análisis

Las publicaciones que se retoman para realizar el análisis de la propuesta de la red del Pacto Global y de la red relacionada con el Grupo de Humanismo y Gestión de Montreal son las siguientes:

Publicaciones de la red del Pacto Global:

- Pacto Global México (2020) webinar Introducción al Pacto Global. Difundido en Youtube en <https://www.youtube.com/watch?v=Jc5ranqKS2Q>
- Introducción y Primera parte del informe Madsen H.O. y Kell G. (cords) (2015) Impact. Transforming business, changing the world. The United Nations Global Compact (del se hizo una traducción libre)
- World Economic Forum y Deloitte and the Markkula Center (2020) Ethics by Design: An organizational approach to responsible use of technology. White Paper. World Economic Forum (del se hizo una traducción libre)
- PRME (subida a internet en junio 2022) Humanizing Business Education. Conversación de Michael Pirson y Brian Wellinghoff, Difundido en Youtube en <https://www.youtube.com/watch?v=fKlp01NfgkU&t=473s> (del se hizo una traducción libre)

Publicaciones de la red relacionada con el Grupo de Humanismo y Gestión de Montreal:

- Muñoz, R. (2009) El futuro de los humanismos en la Administración. Una propuesta de formación. En Ramírez Martínez G y Chanlat A. (2009) Humanismos, gestión y mundialización en América Latina. Experiencias y respectivas. Publicación electrónica. HEC Montreal, Canadá, Universidad Autónoma Metropolitana / Unidad Iztapalapa y Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO).
- Castrillon S. (2009) La importancia central de la axiología y la ontología para la educación en gestión. Algunas sabidurías de los profesores seniors. En Ramírez Martínez G y Chanlat A. (2009) Humanismos, gestión y mundialización en América Latina. Experiencias y respectivas. Publicación electrónica. HEC Montreal, Canadá, Universidad Autónoma Metropolitana / Unidad Iztapalapa y Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO).
- Red Pilares (2021) Panel: Dilemas contemporáneos del humanismo. Presentado en VI Congreso Internacional de la Red Pilares. Se transmitió en vivo el 3 junio 2021 en el canal de Youtube de la UAM Azcapotzalco y se guardó en https://www.youtube.com/watch?v=QtybGb3_aFI&t=3471s

- Héla Yousfi (2022) Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales, perspectivas desde el Sur Global. Presentado en XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO). Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO. Se transmitió en vivo el 3 de octubre 2022 en la página de Facebook de UAM Azcapotzalco y se guardó en <https://www.facebook.com/UAMAzcapotzalcoOficial/videos/514277353845349>. Tiempo de la grabación: 01:18:15 a 02:09:40.
- CIAO (2022) Panel Origen y evolución de los estudios organizacionales XX años del CIAO Presentado en XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO). Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO. Se transmitió en vivo el 3 de octubre 2022 en la página de Facebook de UAM Azcapotzalco y se guardó en <https://www.facebook.com/UAMAzcapotzalcoOficial/videos/514277353845349>. Tiempo de la grabación: 2:58:03 a 4:23:52.

Para guiar las observaciones y el cotejo del material recabado el método análisis a utilizar se basa en el modelo conceptual *Rombo y las cuatro dimensiones filosóficas* de Renée Bédard (1995). El cual es utilizado como una herramienta analítica para poder observar y analizar los fundamentos de las prácticas de pensamiento y de gestión de fenómenos concretos, gracias a su esquema reflexivo e integrador que permite relacionar dimensiones filosóficas a menudo abordadas de manera separada (Arandia y Portales, 2015).

Las dimensiones que contempla este modelo se basan en cuatro ramas de la filosofía: la praxeología, la epistemología, la axiología y la ontología. Para esquematizar el modelo, Bédard utiliza la figura del iceberg como metáfora para observar las dimensiones filosóficas del rombo (ver Figura 11). Donde la dimensión perceptible a simple vista es la que se ubica en la punta del iceberg, que es la praxeología, con la cual se analizan las acciones observables, conductas y prácticas. Debajo se encuentran

las dimensiones que brindan soporte a las acciones: por un lado, está la epistemología (relativa a las teorías del conocimiento y disciplinas), y por otro lado está la axiología (dimensión que revisa los valores y normas de conducta). Por último, en la base del rombo, tenemos la dimensión ontológica, la cual está oculta a la vista y a la interpretación superficial, sin embargo, ésta constituye los principios y la naturaleza de las otras tres dimensiones, relativo a principios e identidad (Arandia y Portales, 2015).

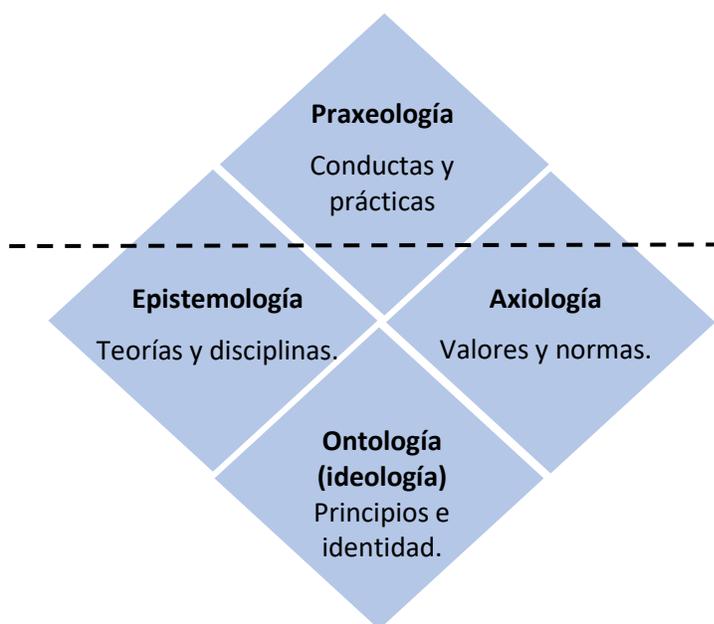


Figura 10. Rombo filosófico de Bédard, Adaptado por Arandia y Portales: 2015

Bédard (2003) explica cada dimensión del *Rombo Filosófico* de la siguiente forma:

Praxeología – En el rombo el término praxeología es utilizado en un sentido amplio, englobando todos los aspectos de la actividad humana, no solo la acción y sus distintas realidades particulares.¹⁶⁶ Sino que en esta dimensión se comprenden las diferentes conductas humanas y las actividades de creación o de producción, las

¹⁶⁶ Esto teniendo en cuenta que “La praxis podría ser considerada como la actividad humana material y social de transformación de la realidad objetiva de la naturaleza, de la sociedad y del hombre mismo” (Aguirre en Bédard, 2003: 78).

actitudes (de planos cognitivos, afectivos y comportamentales), el saber hacer y las habilidades (tales como las prácticas, los métodos de trabajo y los procedimientos), también se incluyen las herramientas, los materiales, las técnicas y la tecnología; las palabras y los escritos; las obras, los productos y los resultados.¹⁶⁷ De acuerdo con la autora:

“...la materia de la praxeología está constituida por la realidad cotidiana fenomenológica, el mundo de los acontecimientos, los hechos y los actos de las personas que hacen su práctica en el campo en cuestión y que ejercen una actividad especializada. Esta base empírica se caracteriza por lo particular, lo individual y lo contingente. Ella es el lugar por excelencia de la vivencia, del presente, de lo subjetivo, de la sensibilidad, de lo existencial, *del gesto y de la palabra* (Bédard, 2003: 78).

Por lo tanto, la praxeología es captada a través de información fenomenológica, ligada a la sensibilidad (los cinco sentidos y los sentimientos), la cual es accesible a la vista y a los sentidos.

Epistemología - En el rombo, la epistemología se entiende como un dominio o un campo de estudios, con dos objetos distintos: un primer objetivo es el estudio del conocimiento en general, que contempla el análisis en el acto de conocer, los fundamentos, su naturaleza, su lógica, sus procesos, su valor y sus límites. El segundo objetivo es el estudio de las ciencias como modalidad y como tipo particular de conocimiento en oposición a la mística, a la filosofía y al arte.¹⁶⁸ En

¹⁶⁷ Es importante tomar en cuenta que toda praxeología contiene una base teórica que le da los fundamentos conceptuales propios, los cuales se estudian en la dimensión epistemológica.

¹⁶⁸ Sin embargo, la autora reconoce que “Por tradición y vocación, la epistemología es el lugar donde se debate de manera particular y precisa el problema filosófico de la verdad; el lugar donde ese problema es proyectado, circunscrito, determinado, efectuado. Es el soporte donde toda teoría de conocimiento, cualquiera que sea, es obligada a tomar sus valores” (Bédard, 2003: 79).

este sentido, la epistemología es visualizada como los fundamentos y las formas en que un conocimiento científico adquiere validez, la fuerza y la solidez de los fundamentos intelectuales y conceptuales sobre los cuales se apoyan las prácticas. Evaluando los procedimientos y los métodos utilizados; a partir de lo cual se pueden emitir juicios sobre los resultados obtenidos con respecto al marco de referencia.

Axiología – La axiología comprende la ética y la moral. Donde la ética se ocupa de los principios generales de la conducta humana y su objeto es la teoría de la acción moral. En cambio, la moral trata sobre las costumbres, los hábitos y las reglas de conducta admitidas y practicadas en una sociedad. En este sentido, la axiología, se relaciona con el campo de los valores individuales y colectivos, con los valores morales y culturales¹⁶⁹ o el enunciado de los principios que determinan las costumbres o acciones.

“La axiología es entonces el lugar de los valores, absolutos o relativos, según sean reconocidos como los valores intrínsecos o que resulten de una elección subjetiva o social y de las normas derivadas” (Bédard, 2003: 81).

La autora subraya que, en un análisis, la epistemología o la axiología pueden ejercer una función de vigilancia crítica a una acción o un fenómeno determinado descrita por la praxeología para asegurar su legitimidad, la epistemología analizando los fundamentos intelectuales de la acción y la axiología analizando los juicios de valor que ella conlleva. Ya que toda acción o práctica o fenómeno se tiene una epistemología intrínseca, al mismo tiempo que se rige bajo ciertos valores. Así mismo, existe una relación analítica entre la epistemología y la axiología, dado

¹⁶⁹ Tomando en cuenta que, “...la moral se entiende como un conjunto de reglas que se imponen a la conducta de cada hombre en la sociedad donde vive y en su vida privada (Bédard, 2003: 80).

que en todo conocimiento, teoría o disciplina existen valores que las consolidan, así como todo valor ético, moral o principio, existe una estructura intelectual que lo sostiene. Jugando el criterio de validez epistémico, el valor axiológico, un rol fundamental análogo.

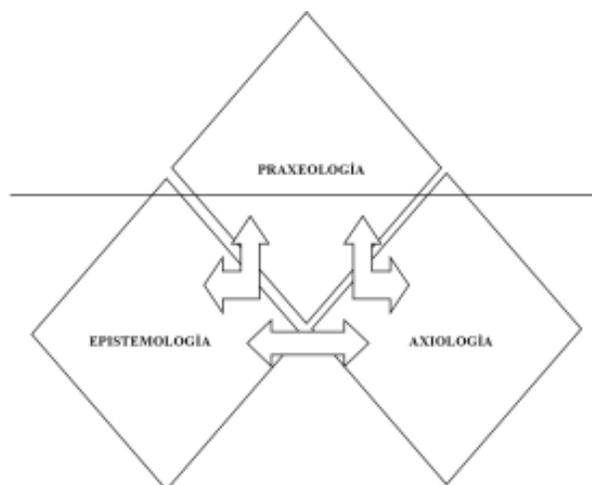


Figura 11: Interacción de las dimensiones Praxeológica, Axiológica y Epistemológica (Bédard, 2003: 82).

Ontología (ideología) – La ontología es la rama de la filosofía que remite al conocimiento último del ser, estudia la naturaleza, la existencia y la realidad del ser, tratando de determinar las categorías fundamentales y las relaciones del "ser en cuanto ser".¹⁷⁰ A pesar de esta profunda acepción que tiene la ontología en la tradición filosófica, en el Rombo Filosófico se maneja una conceptualización más pragmática, es decir, en esta dimensión se identifican y analizan los fundamentos conceptuales de la realidad planteada en el discurso (teórico y práctico) a estudiar y no se pretende llegar a realizar toda una disertación sobre el conocimiento último de los múltiples conceptos claves del dicho discurso. En este sentido, podemos

¹⁷⁰ "Ontología". En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/ontologia/> Consultado: 8/10/2021

equiparar el concepto de ontología, utilizado en este rombo, con el concepto de *ideología*, usando la acepción “Conjunto de ideas fundamentales que caracteriza el pensamiento de una persona, colectividad o época, de un movimiento cultural, religioso o político”.¹⁷¹ Ya que la autora señala que la ontología, en su rombo, es *la matriz y la base, sobre la cual, todo el edificio conceptual, ético, crítico y práctico de cada persona descansa*. Explicando:

“La ontología comprende los paradigmas fundadores, considerados como los puntos de vista comunes compartidos por varias personas sobre un tema, en un momento y en un lugar dados. En el mundo de la ciencia de dónde saca su definición moderna, se ha calificado como el paradigma del *mito fundador de una comunidad científica dada*. Más exactamente, un paradigma comprende no solamente un marco teórico reconocido sino además un conjunto de disposiciones adquiridas por los miembros de la comunidad: leyes, valores, modelos y ejemplos, procedimientos y esquemas.” (Bédard, 2003: 83).

Así pues, la ontología se ocupa del componente más profundo del marco de referencia del rombo, buscando la esencia y raíces en las ideas y las concepciones naturales de las personas. Desde esta profundidad se proporcionan grandes directrices, se proporciona la inteligibilidad de base y procura las certidumbres fundamentales; de una forma de pensar, la cual ofrece una lectura específica del universo, siendo una concepción de la realidad. De tal modo que, para una persona, su “...la ontología determina su ‘manera’ de habitar lo real, de orientarse en medio

¹⁷¹ Ideología, Diccionario de la Real Academia Española <https://dle.rae.es/ideolog%C3%ADa>. Consultado el 8/10/2021

de las cosas y de encontrar una salida en la búsqueda de sí” (Dardel en Bédard, 2003: 83).

De esta forma Renée Bédard define las cuatro dimensiones analíticas de su rombo filosófico: haciendo alusión a los ejemplos fenomenológicos (praxeología), los modelos conceptuales (epistemología), los valores (axiología) y las generalizaciones teóricas (ontología). Siendo la ontología, el nivel más profundo y menos perceptible dentro los marcos de referencia de las corrientes filosóficas o científicas dominantes en un cierto espacio–tiempo. Dimensión en la que se conforman las concepciones genéricas sobre la realidad, se establece una organización y un funcionamiento del orden cosmológico del cual se erigen dichas corrientes de pensamientos, con su validez epistémica y su legitimidad ética o moral. En palabras de Bédard:

“La ontología comprende entonces este vasto territorio que trata de los principios generales de la realidad y, en última instancia, que suministra la base de la doble vigilancia epistemológica y axiológica, así como la justificación última de las actividades concretas mismas (en la praxis)” (Bédard, 2003: 85).

Mas allá del marco teórico de los fundamentos epistemológicos y axiológicos, que comprenden las bases conceptuales y las condiciones de validación y de legitimación, la ontología determina entonces, los principios generales fundadores y los grandes marcos de referencia que orientan el pensamiento y la acción.

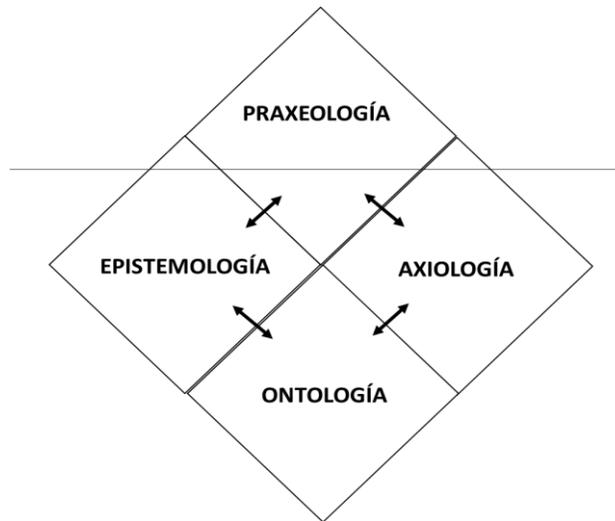


Figura 12: Interacción de las cuatro dimensiones filosóficas. Adaptación de Bédard, 2003: 85.

Se eligió este modelo conceptual dado que, de acuerdo con Arandia y Portales (2015), el rombo filosófico brinda las siguientes facilidades analíticas que pocos esquemas brindan: a) permite hacer un análisis pluridisciplinario y multidisciplinario de cada dimensión, así como de las interacciones dialécticas entre ellas, con la posibilidad de abarcar diferentes niveles de profundidad y unidades de análisis, b) las dimensiones que retoma permiten explorar los significados, principios, valores y prácticas que sustentan las acciones que los seres humanos experimentan en el ejercicio de sus actividades diarias en una organización. Se interesa por examinar los elementos que fundamentan la filosofía de la administración y no por las corrientes filosóficas que la han nutrido, lo que da pie a un análisis más centrado en sus principios, evitando caer en tautologías).

Cabe señalar que este rombo filosófico ha servido exitosamente en investigaciones previas, tal es el caso de la tesis doctoral *“Les sagesses critiques des professeurs seniors concernant les fondements philosophiques de l’éducation en administration: Un*

arbre des sagesses critiques” de Castrillón (2007) y el artículo “Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica.” de Arandia y Portales (2015), por mencionar algunos ejemplos.

Tratamiento de la información obtenida

Con la finalidad de realizar un análisis cualitativo exhaustivo y riguroso del material recabado, en la presente investigación se hará uso del software ATLAS.ti 22¹⁷² para procesar la información recabada, es decir, identificar datos relevantes, clasificarlos, interrelacionarlos y construir una argumentación teórica, fundamentada en un marco organizativo que explique realidades subjetivas, en este caso las realidades del management percibidas de los autores de los textos escritos recompilados como la de los expositores en los videos. El ATLAS.ti es un software de análisis cualitativo profesional de texto y datos multimedia, el cual es una herramienta que facilita el análisis de datos no estructurados y semiestructurados de diversas fuentes de información, como son textos, gráficos, videos, datos geográficos, entre otros. Este software ofrece funciones de análisis que permite al usuario clasificar datos utilizando temas, patrones, relaciones y gráficos con la finalidad de que el investigador pueda identificar y definir con mayor facilidad las interrelaciones y significados inmersos en las fuentes de información (De la Cruz, 2020). Es importante señalar que este software incrementa la transparencia en el proceso de análisis, que sigue una tradición metodológica de análisis de datos cualitativos específica, que debe ser interpretada y

¹⁷² El software ATLAS.ti es un software profesional QDA (software para el análisis cualitativo de Datos), el cual facilita al usuario a procesar información en base a la metodología de la *Teoría Fundamentada*. Este software surge en 1989 como un proyecto de tesis doctoral en el Technical University de Berlín. Este software ha ido evolucionando y hasta el momento tiene diversas versiones y modalidades de trabajo.

empleada por el investigador (o usuario) de acuerdo a los requerimientos metodológicos del problema de investigación (San Martín, 2012).

La fundamentación teórica del ATLAS.ti descansa en la *Teoría Fundamentada* (o *Grounded Theory* en inglés) de Glaser y Strauss (1967). Donde se plantea construir una aproximación teórica de la realidad social de forma inductiva (aunque también se puede manejar de forma deductiva) a partir de datos proporcionados en los discursos de los sujetos que viven la realidad social a estudiar. Para lo cual se utiliza un método de análisis de discurso, donde se hace un análisis de construcciones simbólicas y comparaciones constantes, recurriendo a la sensibilidad teórica del investigador. Lo cual pide al investigador hacer comparaciones constantes de contenidos en diversos episodios de entrevistas u otras fuentes de información, además de realizar observaciones de conceptos teóricos nacientes con la finalidad de identificar los temas fundamentales. De esta manera, el investigador puede evidenciar similitudes y diferencias en los discursos que se desprenden de las fuentes de información analizadas (textos, gráficos, videos, etc), lo que conduce a la creación de categorías teóricas que pueden ayudar a comprender el fenómeno en estudio (Páramo,2015).

Es importante señalar que la teoría fundamentada busca construir interpretaciones que puedan explicar e informar sobre fenómenos sociales, los cuales se consolidan en las interacciones simbólicas en las relaciones entre los actores.¹⁷³ En este sentido, la teoría fundamentada se interesa en la subjetividad de los actores y como éstos

¹⁷³ En palabras de Bryant “Las acciones humanas se basan en los significados que los actores consideren apropiados; estos significados se derivan de la interacción social con los demás; los significados son construidos/modificados por los actores a través de interpretaciones y experiencias sociales (Bryant en Páramo,2015).

construyen su realidad discursiva y simbolismos. En otras palabras, con este método de investigación, más que buscar una explicación objetiva de un fenómeno, se busca conocer cómo las personas interpretan su realidad, cuáles son sus percepciones, sus preocupaciones y sus expectativas. Como señala Sudabby “la realidad empírica es vista como una interpretación en curso de significaciones producidas por los individuos insertos en un proyecto común de observación” (Sudabby en Páramo,2015).¹⁷⁴ Por otro lado, es preciso comprender que tras cualquier discurso oficial subjetivo, sea organizacional, político, religioso o cultural, entre otros, existe un discurso implícito; determinado por los valores, intereses, conveniencias y las prácticas sociales que se quieren implementar, el cual no es necesariamente consciente (Botero, 2014). En este sentido, cuando un individuo escribe un texto o realiza ciertas actividades, el individuo alude a representaciones subjetivas relativas a un discurso implícito, como parte de una práctica discursiva y disciplinaria, lo que, entre otros aspectos, contribuye a formar la subjetividad de los miembros de la organización o un grupo de individuos que comparten un discurso.

En cuanto procedimiento para el análisis de la teoría fundamentada, Varguillas (2006) señala que, a grandes rasgos, consiste en dos fases principales:

- 1) En la primera fase, el investigador debe seleccionar o extraer unidades de análisis de un contexto, las cuales codifica convirtiéndolas en datos. Posteriormente, el investigador analiza los datos de forma simultánea para desarrollar conceptos y relaciones de conceptos, realizando una contrastación de categorías o

¹⁷⁴ En la misma línea, Chomsky apunta “A través del lenguaje es posible conocer y comprender muchos de los procesos mentales, puesto que existe una íntima relación del lenguaje, tanto con el pensamiento como con la percepción y el aprendizaje” (Chomsky, en De la Cruz, 2020).

subcategorías, propiedades e hipótesis que surgen a lo largo de un estudio en marcos o contextos específicos.

- 2) En la segunda fase se busca crear Redes Estructurales o Diagramas de Flujo a partir de los materiales de construcción (categorías) preparados en la primera fase. Es decir, se organizan las categorías entorno a los objetos de construcción, sea en redes de relaciones estructurales (networks) o diagramas de flujo, en mapas mentales o mapas conceptuales. Estas construcciones representan gráficamente posibles estructuras o sistemas de relaciones entre las categorías o códigos; constituyendo modelos y estructuras teóricas, que se convierten en el corazón o centro de una teoría.¹⁷⁵ Posteriormente, los modelos y estructuras son interpretados por el investigador, haciendo uso de todos los elementos en los que se pueda apoyar de acuerdo a sus modelos o estructuras para argumentar a favor de una hipótesis o conclusión (Varguillas, 2006).

A partir de esta conceptualización teórica y metodológica de cómo hacer investigación cualitativa, el software de ATLAS.ti ofrece una serie de herramientas computacionales de análisis de textos, gráficos o videos que facilitan al investigador la labor de manejo de datos, lo cual le ayuda a optimizar y mejorar su desempeño en la investigación; sin embargo, la detección de datos importantes, el diseño de clasificación de categorías y el manejo oportuno de éstos descansa en la sensibilidad y creatividad del investigador.

¹⁷⁵ En la teoría fundamentada las redes conceptuales y estructurales se hacen explícitas.

Por lo tanto, para analizar la propuesta de responsabilidad social empresarial de la ONU y del planteamiento del management humanista impulsado por redes de académicos ligados al Grupo de Humanismo y Gestión, explicitando los fundamentos praxeológicos, epistemológicos, axiológicos y ontológicos, la información recompilada tanto en la revisión de publicaciones, como la brindada por los exponentes de los videos seleccionados, es procesada con el siguiente esquema básico:

a) Identificación de datos de acuerdo con categorías del Rombo Filosófico de Bédard y creación de categorías y subcategoría

El análisis de los textos a revisar¹⁷⁶ será de carácter mixto, es decir, tanto deductivo como inductivo. Por un lado, a partir del Rombo Filosófico de Bedárd se establecen las cuatro principales categorías de análisis: praxeología, epistemología, axiología y ontología, con las cuales se analiza la construcción de los discursos inmersos en los textos. Así mismo, dentro de cada una de estas categorías el análisis se abre a la creación de subcategorías emergentes en virtud de la observación, la información y datos discursivos de los textos. Esto permite tener un esquema analítico base para analizar tanto el discurso de responsabilidad social empresarial sustentado por la ONU, como el discurso de management humanista planteado por las redes ligadas al Grupo de Humanismo y Gestión. Al mismo tiempo que, con la emergencia de categorías mediante la observación de ambos discursos se indaga y conceptualiza las particularidades de cada modelo en cada una de las categorías establecidas por el Rombo Filosófico. Este modelo analítico mixto habilita la

¹⁷⁶ Tanto los documentos publicados seleccionados para el análisis como la transcripción de las entrevistas (con sus anotaciones pertinentes).

comparación fundamental de ambas propuestas, facilitando la detección de similitudes y diferencias discursivas.

Para realizar este análisis en el software, primero se subieron los textos y los videos por analizar y se habilitaron cuatro códigos (cada código nombrado de acuerdo a una de las categorías preestablecidas a partir del Rombo Filosófico: praxeología, epistemología, axiología y ontología). En primer lugar, se revisaron y codificaron las fuentes relacionadas con el Pacto Global, donde después de una primera lectura se procedió a seleccionar y codificar las frases relacionadas con los cuatro códigos preestablecidos. Después, se procedió a analizar todas las frases relacionadas con el código de praxeología en los diferentes textos, sacando nuevos códigos que indicaran subcategorías más específicas que, según el punto de vista de esta investigación, señalaban datos a considerar para una posible subcategorización, (lo mismo se hizo con las otras tres categorías preestablecidas). Posteriormente, con la finalidad de facilitar el manejo y comprensión de las subcategorías relacionadas con cada una de las primeras cuatro categorías se formaron 4 grupos de códigos o categorías, cada uno referente a las categorías iniciales o dimensiones (praxeología, epistemología, axiología y ontología).

b) Creación de redes estructurales, redes semánticas o diagramas de flujo

Una vez con las dimensiones, categorías y subcategorías identificadas se procedió a la creación de redes estructurales, redes semánticas o diagramas de flujo. Con estas representaciones gráficas se exponen esquemáticamente los hallazgos de la investigación, mostrando las categorías y sus interrelaciones.

De acuerdo con De la Cruz (2020) “La técnica de las redes semánticas, constituye un recurso empírico de acceso a la organización cognitiva de los significados a través de los significantes empleados, considerando que el universo cognitivo que de ahí resulta, es fruto de aprendizajes sociales” (De la Cruz, 2020b). Estos gráficos aportan una comprensión visual de las relaciones entre categorías y subcategorías, generando una mayor comprensión del discurso y sus significados. Para facilitar la comparación discursiva de cada dimensión filosófica de las propuestas de management, se hizo una red conceptual o un diagrama de flujo por cada dimensión o grupo de códigos.

c) Redacción de la teoría en esta investigación

Los hallazgos de los discursos se presentan de la siguiente forma:

- La información se muestra por dimensiones: primero la dimensión praxeológica, luego la epistemológica, seguida de la axiológica para culminar con la ontológica.
- Al iniciar cada dimensión, se hace una breve descripción de ésta y se señalan explícitamente las categorías y subcategorías relacionada a la dimensión por presentar, así como el número de citas de cada una.
- Posteriormente se despliegan las categorías de la dimensión a describir. En cada categoría se proporciona una descripción de la misma, se mencionan sus subcategorías y se señala el número de citas relacionadas con ésta, especificando cómo están distribuidas en las fuentes analizadas. Para después presentar una síntesis de las citas relacionadas con la categoría en cuestión de cada fuente y se concluye con una síntesis de toda la categoría.

- Al finalizar la exposición de cada dimensión se ofrece una síntesis general de la misma, junto a su una red conceptual o un diagrama de flujo.

Análisis de la propuesta de las redes del Pacto Global.

Como ya se mencionó, para analizar el discurso humanista incrustado en el Pacto Global y describir como se manifiesta y toma forma en una realidad compartida, se decidió analizar dos textos escritos, el informe *Impact. Transforming business, changing the world* de Madsen H.O. y Kell G. (del cual solo se analizó la introducción y la primera parte de este) y el White Paper *Ethics by Design: An organizational approach to responsible use of technology* del Foro de Davos y del Deloitte and the Markkula Center, así como dos videos publicados, el *webinar Introducción al Pacto Global* elaborado por el Pacto Global México y la conferencia *Humanizing Business Education, conversación* publicada por el PRME, con el software ATLAS.ti 22. Planteando las cuatro dimensiones del Rombo filosófico de Bédard, encontrando en cada dimensión categorías de análisis.

Se eligieron estas fuentes porque, desde la perspectiva de esta investigación cada una representa una faceta importante del discurso que maneja el Pacto Global. Es decir, el *webinar Introducción al Pacto Global*, se enfoca a describir la estructura y el funcionamiento técnico de las redes de trabajo que hacen realidad el Pacto Global. Descripción dirigida a participantes de recién ingreso a esta red de redes. El texto *Transforming business, changing the world* es un informe que da cuenta sobre los resultados que ha tenido el Pacto Global a escala global, a quince años de trabajo colectivo en este proyecto coordinado por la ONU. Por otro lado, tanto *Ethics by Design:*

An organizational approach to responsible use of technology del FEM y del Deloitte and the Markkula Center como la conferencia *Humanizing Business Education* se concentran en los fundamentos de acción y teóricos de este proyecto.

Es preciso señalar que, para analizar el discurso de los videos, se utilizó la transcripción que proporciona Youtube, realizando las correcciones pertinentes, sin tomar en cuenta las imágenes del video. Así mismo, la transcripción y los dos textos de las fuentes en inglés: *Impact. Transforming business, changing the world* (en adelante *Impact. Transforming business*), *Ethics by Design: An organizational approach to responsible use of technology* (en adelante *Ethics by Design*) y la conferencia *Humanizing Business Education*, se tradujeron al español para facilitar su análisis. Primero se utilizó el traductor de textos de Word 10 y, posteriormente se realizaron las correcciones que se consideraron pertinentes.

En estos 4 documentos se identificaron un total de 31 categorías y subcategorías o códigos (ver tabla 8), divididas entre las cuatro dimensiones del Rombo Filosófico de Bédard: 18 en la dimensión praxeológica, 4 en la Dimensión axiológica, 2 en la dimensión epistemológica y 8 en la dimensión ontológica referenciadas en 202 citas.

● ◇ Actitudes	● ◇ Objetivos
● ◇ Aprendizaje colaborativo	● ◇ Pensamiento y vinculación en red
● ◇ Campañas	● ◇ Plataformas
● ◇ Caso México	● ◇ Políticas internacionales
● ◇ Contexto desfavorable y mala percepción del sector empresarial	● ◇ Políticas nacionales
● ◇ Disciplinas	● ◇ Pragmatismo estadounidense
● ◇ Estructuras, instrumentos y herramientas	● ◇ Principios
● ◇ Éticas no aceptables	● ◇ Programas de impacto
● ◇ Humanismo de derechos universales	● ◇ Proyectos de educación empresarial
● ◇ Innovación	● ◇ Requerimientos de nuevas prácticas
● ◇ Materiales de orientación	● ◇ Responsabilidad social empresarial
○ ◇ Métodos	● ◇ Resultados
● ◇ Nuevas percepciones	● ◇ Sostenibilidad
● ◇ Nuevas realidades	● ◇ Teorías
● ◇ Nuevos requerimientos éticos y morales	● ◇ Trabajo colaborativo
	● ◇ Valores
	● ◇ Vocación de universalidad

Tabla 9: Categorías y subcategorías del análisis de las fuentes relacionadas con el Pacto Global.

Dimensión praxeológica

En el rombo la praxeología remite a todos los aspectos de la actividad humana, no solo la acción y sus distintas realidades particulares, sino que también comprende las actividades de creación o de producción, las conductas y las actitudes humanas, el saber hacer y las habilidades, también se incluyen las herramientas, las técnicas y la tecnología, la comunicación, los productos y los resultados. En el análisis que se realizó de los dos videos y los dos textos relativos al Pacto Global sobre esta dimensión se identificaron 18 códigos, 6 categorías principales (Contextos desfavorables y percepciones perniciosas, Objetivos, Estructuras, instrumentos y herramientas, Métodos, Actitudes y Resultados) y 12 subcategorías (Aprendizaje colaborativo,

Campañas, Caso México, Materiales de orientación, Nuevas percepciones, Nuevas realidades, Plataformas, Políticas internacionales, Políticas nacionales, Programas de impacto, Proyectos de educación empresarial y Trabajo colaborativo). A continuación, se presenta una tabla con la lista de códigos o categorías relativas a esta dimensión, junto con sus respectivos números de citas.

Mostrar códigos en grupo PRAXEOLOGÍA (18)	
Nombre	Núm. de citas
● ◇ Actitudes	21
● ◇ Aprendizaje colaborativo	5
● ◇ Campañas	4
● ◇ Caso México	7
● ◇ Contexto desfavorable y mala percepción del sector empresarial	23
● ◇ Estructuras, instrumentos y herramientas	48
● ◇ Materiales de orientación	8
○ ◇ Métodos	27
● ◇ Nuevas percepciones	19
● ◇ Nuevas realidades	2
● ◇ Objetivos	15
● ◇ Plataformas	5
● ◇ Políticas internacionales	5
● ◇ Políticas nacionales	3
● ◇ Programas de impacto	5
● ◇ Proyectos de educación empresarial	19
● ◇ Resultados	21
● ◇ Trabajo colaborativo	15

Tabla 10: Grupo de códigos del grupo de la dimensión praxeológica del Pacto Global con sus respectivas enraizamiento.

Para facilitar la lectura de esta dimensión, a continuación, se presenta cada categoría relacionada; comenzando con una introducción general, seguida por la síntesis de lo que plantean las fuentes analizadas en torno a la categoría. La presentación de los

comentarios sobre cada categoría y subcategoría inscritas en las diferentes fuentes sobre la dimensión praxeológica del Pacto Global se encuentra en el **Anexo 3**.

Contextos desfavorables y percepciones perniciosas

En las fuentes analizadas relativas al Pacto Global se encontraron 23 citas relacionadas con esta categoría. 18 citas en la conferencia *Humanizing Business Education*, ninguna cita en el webinar *Introducción al Pacto Global*, 3 en el texto *Ethics by Design* y 2 citas en la introducción y Primera y parte del informe *Impact. Transforming business*.

En síntesis, respecto a esta categoría, 3 de las fuentes referentes al Pacto Global analizadas determinan que la sociedad actual enfrenta grandes problemas como la desigualdad social, hambre, el cambio climático, corrupción y desconfianza en los negocios y en otras instituciones, desde hace años, pero últimamente se han acentuado debido a la precarización laboral y económica en gran parte de las empresas, situación que ha propiciado el estallido de relevantes enfrentamientos entre las empresas y la sociedad civil en todo el mundo.

Esto se debe a que el modelo economicista dominante, donde la responsabilidad de la sociedad es la maximización, la cual está vinculada a la felicidad y al bienestar en las narrativas dominantes. Modelo y narrativa que suele ser transmitida en las universidades a los estudiantes de management, quienes expresan sentirse desconectados de los problemas del mundo actual, dado que sienten que no pueden hacer mucho al respecto.

Objetivos

Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas se encontraron 15 citas relacionadas con esta categoría. En *Humanizing Business Education* se encontraron 5 citas, en el webinar *Introducción al Pacto Global* también fueron 5, en el texto *Ethics by Design* no se identificó ningún comentario explícito a esta categoría y en la Introducción y Primera parte del informe *Impact. Transforming business* hubo 5 comentarios.

De acuerdo con los textos analizados, se puede decir que el objetivo final del Pacto Global es inspirar nuevas formas de pensar y generar acciones transformadoras en las empresas y en el mercado mundial para mejorar la sociedad. Con este fin se propone incentivar nuevos modelos de negocio (incorporando la sostenibilidad en sus estrategias y prácticas centrales), crear y difundir tecnologías e innovaciones que resuelvan los desafíos actuales, cambiar las visiones empresariales dominantes hacia un enfoque de economía global sostenible e inclusiva y transformar la educación empresarial, superando viejos esquemas economicistas manageriales y creando nuevas narrativas que permitan formar líderes humanistas. Para lograr esto, en términos operativos, del Pacto Global debe construir una red de confianza y transparencia entre los adheridos, ayudar a las empresas a alcanzar sus objetivos de sostenibilidad y contribuir para moldear la agenda de sostenibilidad a nivel global.

Por otro lado, el propósito de la investigación analizada del Foro de Davos es el de crear protocolos, procedimientos o recetas universales para diseñar ambientes éticos en las empresas.

Estructuras, instrumentos y herramientas

Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas del Pacto Global se encontraron 48 citas y 8 subcategorías relacionadas (Campañas, Caso México, Materiales de orientación, Plataformas, Políticas internacionales, Políticas nacionales, Programas de impacto y Proyectos de educación empresarial). En la Introducción y Primera parte del informe *Impact. Transforming business* se encontraron 5 citas o comentarios, en el webinar *Introducción al Pacto Global* 32 citas, 2 comentarios en el texto *Ethics by Design* y 9 citas en *Humanizing, Business Education*.

A grandes rasgos, la estructura operativa del Pacto Global es una red Internacional que une redes locales. Donde las redes locales vinculan y crean colaboración entre empresas y organizaciones no lucrativas, con el fin de guiar a sus adheridos para poder identificar los problemas y condiciones en un país específico, al mismo tiempo que les ofrecen orientación y estrategias para alinearse con el marco de principios y acuerdos internacionales del Pacto, tomando en cuenta las condiciones específicas en cada país.

A nivel internacional, el Pacto Global promueve la colaboración entre los participantes en todo el mundo, mediante iniciativas hermanas como los Principios para la Inversión Responsable (PRI) y los Principios para la Educación en Gestión Responsable (PRME), que propone un nuevo proyecto de educación empresarial

global,¹⁷⁷ además de crear y organizar plataformas de acción,¹⁷⁸ redes de apoyo, programas,¹⁷⁹ campañas,¹⁸⁰ materiales de orientación¹⁸¹ y otras herramientas, como son marcos de principios internacionales¹⁸² y convenios con gobiernos nacionales,¹⁸³ que en conjunto, contribuyen a dar forma a una agenda sustentable corporativa mundial, incorporando prácticas sostenibles y fomentando el valor de la sustentabilidad en los negocios.

Métodos

En esta categoría se entiende por método “una forma organizada y sistemática de poder alcanzar un determinado objetivo” (Westreicher, 2020). En las fuentes analizadas

¹⁷⁷ La iniciativa PRME busca formar una red de redes a nivel global para transformar la educación empresarial hacia un Proyecto de educación empresarial dirigido a la sustentabilidad y a un humanismo universal, sustentado en un marco de 6 principios. Esta red conecta universidades, escuelas de negocios y profesores de management afines a su propuesta de educación empresarial con el fin de crear espacios de apoyo, intercambio y desarrollo. A grandes rasgos, se desea transformar la educación empresarial, capacitando a miles de profesores en todo el mundo para que transmitan nuevos saberes, competencias y visiones de un management sustentable y humanista, enfocado en la dignidad humana.

¹⁷⁸ Destacando la plataforma general del Pacto mundial que es la plataforma de sustentabilidad corporativa más grande del mundo, también está el media Toolkit, que es una que es plataforma de acción de trabajo decente en las cadenas de suministro, el Academy, una plataforma de aprendizaje en línea y materiales de orientación.

¹⁷⁹ Se habló principalmente sobre los programas de impacto que son programas multiplicadores, con los que se busca que las empresas participen, se capaciten, conozcan más acerca de la agenda 2030, los cuales forman parte de un proyecto de educación empresarial no formal. Y se da a conocer cinco programas de estos programas: Target Gender Equality, SDG Ambition Manager, Young SDG, Innovation Program, Science Based Targets y la iniciativa de Derechos Humanos y Empresas.

¹⁸⁰ Campañas, estas están constituidas por una serie de eventos globales, entre las que destaca la campaña de Leaders Summit, que es un ciclo de conferencias que se celebra anualmente y trata de temas de sustentabilidad, también están SDG Pioneers, que campaña de reconocimiento a los líderes empresariales locales en materia de los ODS.

¹⁸¹ Entre estos materiales podemos encontrar herramientas de autodiagnóstico y de aprendizaje de nuevas prácticas, como son: guías prácticas, infografías, presentaciones, webinars, espacios para compartir buenas prácticas, entre otras, y son accesibles a los adheridos mediante las distintas plataformas el Pacto Mundial.

¹⁸² El Pacto Mundial parte de un llamado a las empresas de todo el mundo a alinear sus estrategias y operaciones con 10 principios universalmente reconocidos en materia de derechos humanos, trabajo, de ambiente y anticorrupción, al mismo tiempo que se invita a los interesados a tomar medidas para lograrlo

¹⁸³ Es importante destacar, que, si bien el Pacto Mundial no tiene injerencia en los Estados Nacionales, si llega a proponer estrategias o influir (de alguna manera) mediante acuerdos que firman los estados nación con la ONU, tal es el caso de la Agenda 2030, en la que la red del Pacto Mundial colabora activamente desde el sector empresarial.

referentes al Pacto Global se encontraron 28 citas y 2 subcategorías (Trabajo colaborativo y Aprendizaje colaborativo). 12 citas en Humanizing Business Education, 10 citas en el webinar Introducción al Pacto Global, 3 en el texto Ethics by Design y 3 comentarios en la Introducción y Primera parte del informe Impact. Transforming business.

En esta categoría se entiende por método “una forma organizada y sistemática de poder alcanzar un determinado objetivo” (Westreicher, 2020) y se contemplan las subcategorías de *Trabajo colaborativo* y *Aprendizaje colaborativo*. Esto último porque, en los textos revisados, el método de trabajo más mencionado es trabajo colaborativo, tanto de forma sectorial como intersectorial. Por ejemplo, en la conferencia Humanizing Business Education se habla sobre el trabajo colaborativo en red en un ámbito académico, en cambio el webinar de *Introducción al Pacto Global* se del trabajó colaborativo en red en el sector empresarial a través de la plataforma general del Pacto Global, también se cuenta con dos ejemplos concretos del trabajo colaborativo interseccional, por un lado, están la capacitación de escucha y la capacitación de management humanista que ofrecen el académico Michel Pirson y la empresa Barry Weight Miller, y por otro lado, está el método de trabajo que se realizó en la elaboración de la Agenda 2030, donde se realizó una consulta global en la que participaron diferentes grupos de interés. Cabe resaltar que este método de trabajo se expande y evoluciona a medida que aumenta la comprensión mundial de los desafíos complejos y sistémicos actuales.

También se habla sobre el método del aprendizaje colaborativo que se da mediante la plataforma digital Academy, donde hay una serie de herramientas de aprendizaje que

comparte y donde interactúa toda una comunidad online. Así mismo, se habló del método *Ética por diseño de principios*, el cual se puede utilizar en intervenciones sociales para impulsar una norma y otras actividades de cambio cultural. Los pasos son los siguientes: 1. Atención, 2. Interpretación y 3. Motivación:

Actitudes

En esta categoría se entiende por actitud “Disposición de ánimo manifestada de algún modo”.¹⁸⁴ En las fuentes analizadas relacionadas con el Pacto Global se encontraron 23 citas relacionadas con esta categoría. 13 citas en *Humanizing Business Education*, 8 citas en la Introducción y Primera parte del informe *Impact. Transforming business* y ningún comentario en el webinar *Introducción al Pacto Global*, ni en el texto *Ethics by Design*.

En esta categoría se entiende por actitud la disposición de ánimo manifestada de algún modo. En las fuentes analizadas se destaca que el Pacto Global ha desempeñado un papel importante en impulsar una actitud pro sustentable en comunidad empresarial, donde se ha ido asumiendo la responsabilidad de desarrollar estrategias de sostenibilidad que apoyen a la sociedad y al medio ambiente. Señalando una actitud de mayor apertura, transparencia y colaboración intersectorial, en el que el sector empresarial se presta al diálogo y a asociarse con diferentes grupos de interés.

Por otro lado, se describe la desconexión de mucha gente ante el malestar de otras personas, ante la indiferencia de la mayoría de trabajadores hacia su labor y de la percepción expresada sobre la despreocupación de las empresas hacia el bienestar de sus colaboradores. En oposición a esta actitud, el profesor Pirson indica la necesidad

¹⁸⁴Diccionario de la Real Academia Española <https://dle.rae.es/actitud> Consultada 17/09/22

de crear más conexiones con los demás, trabajar, involucrarnos, causar, crear y contribuir para que les vaya bien a todos. Señala que este cambio de actitud se puede lograr transformando la educación empresarial. En este orden de ideas, se propone que los profesores pueden ser guías que impacten a los alumnos a nivel cognitivo y en su vida personal, visualizando al diseño de enseñanza como una experiencia para guiar, inspirar y co-crear un mundo en el que *les vaya bien a todos*. Y con ello, incentivar en los estudiantes su propia humanidad, haciendo que haya esperanza, alegría y ganas de vivir.

Resultados

En esta categoría se entiende por resultado “... el efecto o consecuencia de una acción, proceso o situación.” (Westreicher, 2020). En las fuentes analizadas se encontraron un total 21 comentarios relacionados con esta categoría y 2 subcategorías (*Nuevas percepciones y Nuevas realidades*). 18 citas en la parte analizada del informe *Impact. Transforming business*, 8 comentarios en la conferencia *Humanizing Business Education*, una cita en el texto *Ethics by Design* y 0 comentarios explícitos en el webinar *Introducción al Pacto Global*.

Respecto a esta categoría, las fuentes consultadas señalan que se ha detectado un gran cambio en las expectativas y actitudes del mundo de los negocios actual con respecto a las que se tenían en el sector en 2000. Esto se refleja en alejamiento de la Mesa Redonda de Negocios respecto a la doctrina de la primacía de los accionistas, declarando la necesidad de hacer *un compromiso fundamental con todas nuestras partes interesadas*, al mismo tiempo de que la sostenibilidad ha ganado peso estratégico en los nuevos modelos de negocio. Esto ha impulsado a demostrar un

compromiso real por parte de un gran número de empresas, quienes integran iniciativas de sostenibilidad corporativa concretas, en temas de acciones sociales, ambientales y de gobernanza empresarial. Así mismo, los negocios toman más en cuenta a las partes interesadas, trabajando colectivamente en asociaciones positivas.

Por otra parte, cabe resaltar el interés de algunos empresarios y varios de académicos por transformar el mundo de los negocios, a través de transformar la educación empresarial, con el fin de formar a los líderes del mañana para crear un mundo que funcione para toda la humanidad, que promuevan ecosistemas saludables y procurar el florecimiento de nuestra vida. En este contexto, el PRME y otras redes reúnen a profesores de las escuelas de negocios para trabajar en conjunto y enseñar de manera diferente.

Comentarios generales de la dimensión praxeológica del Pacto Global

En el rombo filosófico se plantea que la praxeología remite a todos los aspectos de la actividad humana y sus distintas realidades particulares, comprendiendo las actividades de creación, las conductas, las actitudes humanas, el saber hacer, las habilidades, las herramientas, las técnicas, la tecnología, la comunicación, los productos y los resultados. Tras analizar los dos videos y los dos textos relativos al Pacto Global se identificaron 18 códigos, 6 categorías (Actitudes, Contextos desfavorables y percepciones perniciosas, Estructuras, instrumentos y herramientas, Métodos, Objetivos y Resultados) y subcategorías (Aprendizaje colaborativo, Campañas, Caso México, Materiales de orientación, Nuevas percepciones, Nuevas realidades, Plataformas, Políticas internacionales, Políticas nacionales, Programas de impacto y Proyectos de educación empresarial y Trabajo colaborativo).

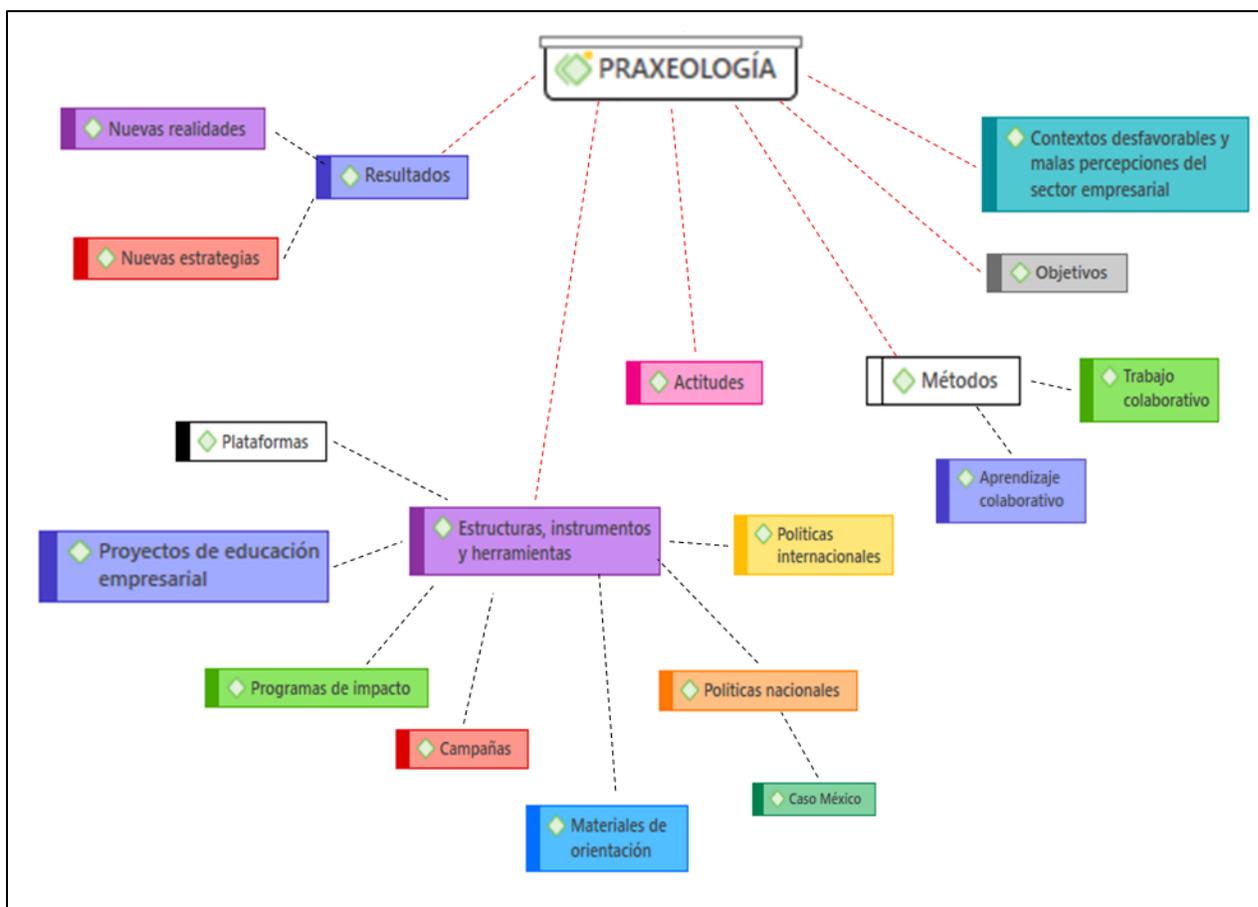


Figura 13: Esquema de la dimensión praxeológica del Pacto Global.
Elaboración propia.

Desde hace años en la sociedad mundial se vive una situación de desigualdad social, corrupción, así como una mala percepción y desconfianza en los negocios y en otras instituciones; lo que últimamente se acentuado, debido a la precarización laboral y económica, propiciado relevantes enfrentamientos entre las empresas y la sociedad civil en todo el mundo.¹⁸⁵ Algunas de las consecuencias de este modelo es que a muchas personas no les va bien y se ha creado un clima de desconexión social e indiferencia en muchas empresas.

¹⁸⁵ Este escenario se debe a la dominancia del modelo economicista en las empresas.

Ante este contexto, surge la iniciativa del Pacto Global, con el objetivo de promover nuevas formas de pensar y generar acciones transformadoras en las empresas y en el mercado mundial. Esta iniciativa propone cambiar las visiones empresariales dominantes hacia una economía global sostenible e inclusiva, incentivando nuevos modelos de negocio que incorporen la sostenibilidad, creando y difundiendo tecnologías e innovaciones que resuelvan los desafíos actuales y transformando la educación empresarial, hacia un modelo humanistas y de RSE. Para lo cual, el Pacto Global debe construir una red de confianza y transparencia entre los adheridos, ayudar a las empresas a alcanzar sus objetivos de sostenibilidad y contribuir para moldear la agenda de sostenibilidad a nivel global.

La estructura operativa del Pacto Global es una red internacional que une redes locales. Las redes locales vinculan y crean colaboración entre empresas y organizaciones no lucrativas, con el fin de guiar a sus adheridos para poder identificar los problemas y condiciones en un país específico, al mismo tiempo que les ofrecen orientación, estrategias y herramientas para alinearse con el marco de principios y acuerdos internacionales del Pacto Global, tomando en cuenta las condiciones específicas en cada país. Con esta estructura, el Pacto Global promueve la colaboración entre los participantes en todo el mundo para dar forma una agenda mundial de sustentabilidad corporativa, valiéndose de iniciativas hermanas como los PRI y los PRME, plataformas de acción, redes de apoyo, programas, campañas, materiales de orientación y otras herramientas, como son marcos de principios internacionales y convenios con gobiernos nacionales.

Así mismo, cabe señalar que los métodos más utilizados en sus proyectos descansan en la colaboración en red, sea en el trabajo como en el aprendizaje, tanto de forma sectorial como intersectorial.

Por otro lado, el Pacto Global ha desempeñado un papel importante en impulsar una actitud pro sustentable en la comunidad empresarial, donde se ha ido asumiendo la responsabilidad de desarrollar estrategias de sostenibilidad que apoyen a la sociedad y al medio ambiente. Esto va acompañado de actitudes de mayor apertura, transparencia y colaboración intersectorial, en el que el sector empresarial se presta al diálogo y a asociarse con diferentes grupos de interés. Pare reforzar estas actitudes, desde la academia, el profesor Pirson indica la necesidad de crear más conexiones con los demás, trabajar e involucrarnos, causar, crear y contribuir, para que les vaya bien a todos. Para que esta nueva actitud tenga mayor impacto en el mundo empresarial es necesario transfor la educación empresarial hacia un enfoque humanista,¹⁸⁶ visualizando al diseño de enseñanza como una experiencia para guiar, inspirar y co-crear un mundo en el que *les vaya bien a todos*.

Como resultados del Pacto Global, las fuentes analizadas reportan un gran cambio en las expectativas y actitudes del mundo actual de los negocios con respecto a las que se tenían en 2000, ya que la sostenibilidad ha ganado peso estratégico en los nuevos modelos de negocio. Esto se refleja en alejamiento de la Mesa Redonda de Negocios respecto a la doctrina de la primacía de los accionistas.

¹⁸⁶ Cabe resaltar el creciente interés de algunos empresarios y varios de académicos por transformar el mundo de los negocios, que se reúnen en el PRME y en otras redes para trabajar en conjunto y reformar la educación empresarial, con el fin de diseñar una formación en management que promuevan ecosistemas saludables y procurar el florecimiento la vida.

Dimensión epistemológica

Como ya se mencionó, en el Rombo Filosófico la dimensión epistemológica refiere a un dominio conceptual o a un campo de estudios. Ocupándose, por un lado, del estudio del conocimiento en general, contemplando el análisis en acto de conocer, los fundamentos, su naturaleza, su lógica, sus procesos, su valor y sus límites; y, por otro lado, del estudio de las ciencias como modalidad de conocimiento. En este sentido, la epistemología es visualizada como los fundamentos y las formas en que un conocimiento científico adquiere validez, fuerza y solidez en los fundamentos intelectuales y conceptuales sobre los cuales se apoyan las prácticas.

En el análisis de esta dimensión realizado en los dos videos y los dos textos relativos al Pacto Global se identificaron 2 categorías que dan a conocer los fundamentos cognitivos que sustentan epistemológicamente lo ahí presentado. Esto se sucedió porque las fuentes analizadas estaban, mayormente enfocadas en presentar planes de acción o los resultados de éstos, por lo que en estas fuentes no se detectaron muchas citas que dieran cuenta sobre la construcción de los conocimientos en sí mismos, sino que más bien hablan de teorías y disciplinas científicas para darles un uso pragmático, sea para explicar cómo se sustenta un paradigma en el poder, para resolver un problema o para propiciar una situación deseada. A continuación, se presenta una tabla con la lista de códigos o categorías relativas a esta dimensión, junto con sus respectivas enraizamiento o número de citas.

Mostrar códigos en grupo EPISTEMOLOGÍA (2)	
Nombre	Núm. de citas
● ◆ Disciplinas	3
● ◆ Teorías	19

Tabla 11: Grupo de códigos del grupo de la dimensión epistemológica del Pacto Global con sus respectivas enraizamiento.

Para facilitar la lectura de esta dimensión, a continuación, se presenta cada categoría relacionada; comenzando con una introducción general, seguida por la síntesis de lo que plantean las fuentes analizadas en torno a la categoría. La presentación de los comentarios sobre cada categoría y subcategoría inscritas en las diferentes fuentes sobre la dimensión epistemológica del Pacto Global se encuentra en el **Anexo 4**.

Disciplinas

La categoría *Disciplinas* remite a doctrinas o instrucciones relacionada con un arte, facultad o ciencia.¹⁸⁷ En las fuentes analizadas referentes al Pacto Global se encontraron 3 citas relacionadas con esta categoría. Una cita en la conferencia Humanizing Business Education y 2 en el texto Ethics by Design.

La categoría *Disciplinas* remite a doctrinas o instrucciones relacionada con un arte, una facultad o una ciencia. Es de notar que solo dos de las cuatro fuentes analizadas tiene citas explícitas relativas a esta categoría. Por un lado, se señala que el paradigma económico acumulativo hoy dominante es respaldado por disciplinas y paradigmas científicos, creando poderosas narrativas que mantienen este enfoque en el poder, a pasar de las malas consecuencias que ha tenido éste en el mundo. Por otro lado, se

¹⁸⁷ <https://dle.rae.es/disciplina> Consultado 07/09/2022

indica que, a pesar la emergencia de ética empresarial como una disciplina académica, sigue siendo todo un reto el implementar estrategias eficientes para procurar ambientes éticos en las empresas. Sin embargo, tras décadas de investigación en ciencias de la conducta y en la psicología social, se encontró que los factores situacionales impulsan más el comportamiento humano de lo que podríamos pensar.

Teorías

La categoría *Teorías* refiere a conjuntos organizados de ideas que explican un fenómeno, deducidas a partir de la observación, la experiencia o el razonamiento lógico. En los textos revisados se identificaron 19 citas que claramente hacen alusión a esta categoría, 6 citas en *Humanizing Business Education*, 11 citas en el texto *Ethics by Design*, 2 en la parte analizada del informe *Impact. Transforming business*, y 0 en el webinar *Introducción al Pacto Global*.

La categoría *Teorías* refiere a conjuntos organizados de ideas que explican un fenómeno, deducidas a partir de la observación, la experiencia o el razonamiento lógico. En 3 de las cuatro fuentes revisadas se abordan temas teóricos. En la conferencia *Humanizing Business Education* se indica que, en contraposición al paradigma económico acumulativo actual, respaldado la teoría *homo economicus*, están surgiendo nuevas teorías pertenecientes un paradigma de capitalismo consciente, que apelan a un modelo humanista más grande, donde la dignidad humana se protege. Por otro lado, en *Ethics by Design*, se menciona que Thaler y Sunstein sugieren que para impulsar del comportamiento humano "una regla general es asumir que todo importa", por lo que todo conocimiento especializado (en especial teorías sobre la psicología humana) puede ser utilizado para diseñar entornos operativos que promuevan comportamientos

y decisiones prosociales. Y, por último, en la Introducción y Primera parte del informe Impact. Transforming business, changing the world se hablan sobre la teoría de la complejidad y como esta se ha ido difundiendo para comprender los desafíos actuales, las empresas, las sociedades.

Comentarios generales de la dimensión epistemológica del Pacto Global

En el Rombo Filosófico la dimensión epistemológica refiere a un dominio conceptual, ocupándose del estudio del conocimiento en general, contemplando el análisis en acto de conocer, los fundamentos, su naturaleza, su lógica, sus procesos, su valor y sus límites. En esta dimensión se encontraron 2 categorías (Disciplinas y Teorías). Las cuales están muy interrelacionadas, ya que todas las teorías detectadas provienen de alguna o varias disciplinas.

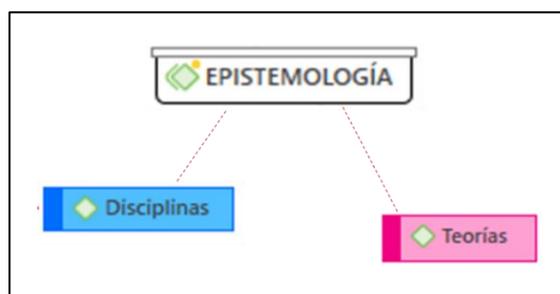


Figura 14: Esquema de la dimensión epistemológica del Pacto Global.
Elaboración propia.

En torno a esta dimensión se detectaron las siguientes discusiones:

- El modelo económico hoy dominante es respaldado por ciertas disciplinas y paradigmas científicos, las cuales han creado poderosas narrativas que permiten a este enfoque mantenerse en el poder, a pesar de sus malas consecuencias. En contraposición a este paradigma, están surgiendo nuevas teorías pertenecientes a

la corriente del capitalismo consciente, el cual apela a un modelo humanista, donde la dignidad humana se protege.

- A pesar de los trabajos realizados en la disciplina ética empresarial, sigue habiendo problemas al implementar estrategias eficientes para procurar ambientes éticos en las empresas. Sin embargo, tras décadas de investigación en ciencias de la conducta y en la psicología social, una teoría destacada es que los factores situacionales impulsan más el comportamiento humano de lo que podríamos pensar. En este sentido, científicos del comportamiento consideran que es error la tendencia de sobreestimar los rasgos individuales de personalidad en detrimento a los factores situacionales que afectan el comportamiento humano. Siguiendo esta línea de pensamiento, Thaler y Sunstein sugieren que, para impulsar un comportamiento deseado, todo conocimiento especializado puede ser utilizado para diseñar entornos operativos que promuevan dicho comportamiento.
- Por otro lado, se hace una mención superficial sobre la teoría de sistemas complejos, sin entrar en detalles; sin embargo, esta teoría es fundamental en el enfoque del pensamiento y vinculación en red, una de las ideologías o fundamentos conceptuales detectado en el discurso del Pacto Global y su estructura de redes.

Dimensión axiológica

La axiología comprende la ética y la moral. La ética se ocupa de los principios generales de la conducta humana y su objeto es la teoría de la acción moral. En este sentido, la axiología, se relaciona con el campo de los valores individuales y colectivos, con los valores morales y culturales o el enunciado de los principios que determinan las costumbres y acciones. En el análisis los dos videos y los dos textos relativos al Pacto

Global, relativas a esta dimensión de se identificaron 4 categorías (Éticas no aceptables, Nuevos requerimientos éticos y morales, Principios y Valores) A continuación, en la tabla 11 se presentan las categorías relativas a esta dimensión, con sus respectivos números de citas.

Mostrar códigos en grupo AXIOLOGÍA (4)	
Nombre	Núm. de citas
● ◆ Éticas no aceptables	14
● ◆ Nuevos requerimientos éticos y morales	6
● ◆ Principios	31
● ◆ Valores	36

Tabla 12: Grupo de códigos del grupo de la dimensión axiología del Pacto Global con sus respectivas enraizamiento.

Para facilitar la lectura de esta dimensión, a continuación, se presenta cada categoría relacionada; comenzando con una introducción general, seguida por la síntesis de lo que plantean las fuentes analizadas en torno a la categoría. La presentación de los comentarios sobre cada categoría y subcategoría inscritas en las diferentes fuentes sobre la dimensión axiológica del Pacto Global se encuentra en el **Anexo 5**.

Éticas no aceptables

Para empezar, hay que tener en cuenta que la ética es una rama de la filosofía que se ocupa de los principios generales de la conducta humana y su objeto es la teoría de la acción moral, aludiendo a reflexiones sobre la conducta humana e indagando en de los sentimientos, pensamientos y acciones de una persona o de un grupo social o étnico; seguida de una respuesta que abarca una racionalidad, la cual apunta o justifica, un modo de ser o vivir; siendo apoyada en discernimientos y fundamentos (Piñón,

2019). En este sentido, tras analizar una serie de comportamientos y actitudes, una persona puede conjeturar la lógica inmersa y discernir sí, para ella corresponde a una ética aceptable o no aceptable. En esta línea, en la presente categoría se agrupan comentarios en los que se manifiestan conductas o éticas que no son aceptadas por los autores o conferencistas. En esta categoría se encontraron 14 comentarios. 11 citas en la conferencia *Humanizing Business Education*, 2 citas en el texto *Ethics by Design*, 1 comentario en la Introducción y Primera parte del informe *Impact. Transforming business* y en el webinar *Introducción al Pacto Global* no hubo ninguna alusión explícita.

En presente categoría se describen conductas o éticas que no son aceptadas por los autores o conferencistas. A grandes rasgos se describe como, desde hace tiempo, se han reportado numerosas historias de fallas éticas en el mundo de los negocios, esto se debe a la ética economicista dominante, gracias a la cual, el mundo ha percibido y condenado el objetivo del sector empresarial de obtener beneficios a cualquier costo, lo que ha provocado enfrentamientos entre las empresas y la sociedad civil en los últimos años. Desgraciadamente esta postura ética es muy fuerte en el sector empresarial y se transmite en muchas universidades y escuelas de negocios

Nuevos requerimientos éticos y morales

Se encontraron 6 citas relacionadas a esta categoría, 2 en la conferencia *Humanizing Business Education* y 4 en el texto *Ethics by Design*, se piensa que en las otras dos fuentes no se detectaron comentarios explícitos sobre los nuevos requerimientos éticos y morales, debido al carácter técnico de ambas; en vez de eso, se encontraron programas e instrumentos diseñados para encaminar a las empresas hacia un enfoque

sustentable. Sin embargo, los nuevos requerimientos se pueden inferir analizando los 10 principios del Pacto Global y de su llamada a *dar un rostro humano al mercado*.

Para empezar, hay que tomar en cuenta que el Pacto Global se una iniciativa que hace un llamado a los empresarios a “dar un rostro humano al mercado”, y propone 10 principios para guiar las conductas empresariales. En este sentido, se demanda transformar las narrativas dominantes en el mundo empresarial en general y en la educación empresarial en particular, integrando una perspectiva humanista más completa, donde las personas se sientan plenamente ellas mismas y se comprometan con la dignidad humana, con la libertad y con un modelo de éxito que permita un mundo en el que todos prosperemos y florezcamos.

Por otro lado, en 2019, la Mesa Redonda de Negocios declara la necesidad de apoyar a las comunidades y defender el medio ambiente, al mismo tiempo que toma en cuenta el llamado para impulsar el desarrollo de normas éticas, establecer estructuras de gobernanza más equitativas y hacer arreglos institucionales enfocados a garantizar una distribución más justa de los beneficios de la tecnología y superar sus riesgos.

Principios

En esta categoría se conceptualiza el término *principios* como “...normas y creencias universales cuyo objetivo es potenciar el desarrollo del ser humano y vivir en armonía”,¹⁸⁸ en las fuentes analizadas del Pacto Global se encontraron 31 citas relacionadas con esta categoría. 1 en la conferencia *Humanizing Business Education*,

¹⁸⁸ Peiró R (2021) Diferencia entre principios y valores. Economipedia.com <https://economipedia.com/definiciones/diferencia-entre-principios-y-valores.html#:~:text=Por%20otro%20lado%2C%20los%20principios, en%20sociedad%20y%20a%20nivel%20individual>. Consultado 8/09/2022

17 en el webinar *Introducción al Pacto Global*, 4 citas destacables en el texto *Ethics by Design* y 9 en la parte analizada del informe *Impact. Transforming business*.

Los principios se entienden como normas y creencias universales, cuyo objetivo es potenciar el desarrollo del ser humano y vivir en armonía. En este punto es importante no perder de vista que Pacto Global se basa en un marco de valores y principios compartidos, para humanizar el mercado global; que, bajo una lógica de ética por principios, pretende alinear las prácticas corporativas con diez principios universales; movilizar a la comunidad empresarial mundial para avanzar en los objetivos de las Naciones Unidas y construir una economía mundial sostenible e inclusiva.

A quince años después de lanzamiento del Pacto Global, los negocios sostenibles y basados en sus 10 principios son cada vez más frecuentes, perspectiva que se ha difundido a través de diversas estrategias centradas en principios como: los PRI y los PRME, así como el lanzamiento de plataformas y principios temáticos, destacando los principios Caring for Climate, los Principios de Empoderamiento de las Mujeres y los Principios Empresariales y Negocios por la Paz.

Valores

Los valores conforman una guía para establecer el tipo de comportamiento adecuado por parte de los individuos en la sociedad.¹⁸⁹ Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas se encontraron 36 citas relacionadas. 20 citas en *Humanizing*

¹⁸⁹ Peiró R (2021) Diferencia entre principios y valores. Economipedia.com <https://economipedia.com/de-finiciones/diferencia-entre-principios-y-valores.html#:~:text=Por%20otro%20lado%2C%20los%20principios,en%20sociedad%20y%20a%20nivel%20individual>. Consultado 8/09/2022

Business Education, 5 citas en el webinar *Introducción al Pacto Global*, 3 en el texto *Ethics by Design* y 8 en la parte analizada del informe *Impact. Transforming business*.

Los valores conforman una guía para establecer el tipo de comportamiento adecuado por parte de los individuos en la sociedad. En este sentido, cabe recordar que el Pacto Global es una iniciativa de valores y principios de sustentabilidad para dar un rostro humano al mercado mundial, con la que se busca construir lazos de compromiso. En este sentido, los valores promulgados del pacto versan en las áreas de derechos humanos, normas laborales y prácticas ambientales; siendo la responsabilidad, la transparencia y la colaboración valores transversales en las distintas áreas. Sin embargo, es interesante tomar en cuenta que, si bien, las empresas han adoptado la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial, no necesariamente lo hacen por empatía, solidaridad o por valores ecologistas; sino en gran medida lo hacen por una cuestión pragmática para alcanzar ciertas metas relacionadas.

Por otro lado, valores frecuentes y destacables en el discurso de la conferencia Humanizing Business Education se pueden dividir en: valores colectivos (como la unión, la cooperación, compromiso, defensa de la dignidad humana), valores personales (relativos a la autenticidad y al desarrollo y plenitud personal) y valores relacionales tales (como tratar a todas las personas como alguien con dignidad, se respetó, empatía y compasión).

Comentarios generales de la dimensión axiológica del Pacto Global

La axiología comprende la ética y la moral, donde la ética se ocupa de los principios generales de la conducta humana y su objeto es la teorización de la acción moral. En

este sentido, la axiología, se relaciona con el campo de los valores individuales y colectivos, con los valores morales y culturales o el enunciado de los principios que determinan las costumbres o acciones. En el análisis de las fuentes relativas al Pacto Global se identificaron 4 categorías relativas a esta dimensión (Éticas no aceptables, Nuevos requerimientos éticos y morales, Principios y Valores).

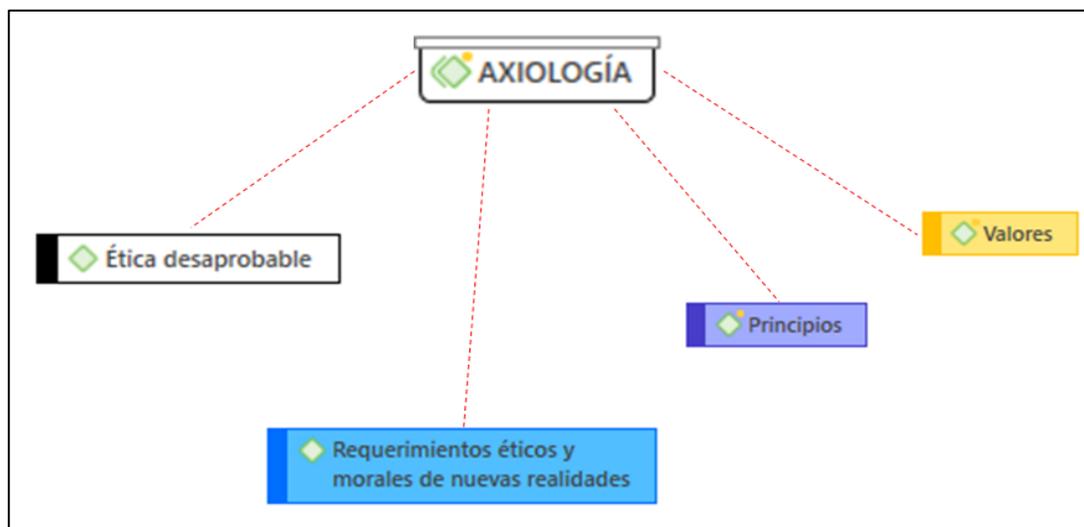


Figura 15: Esquema de la dimensión axiológica del Pacto Global. Elaboración propia.

En el discurso axiológico, recuperado en las 4 fuentes relacionadas al Pacto Global, como se indica que la ética economicista es dominante en el mundo de negocios, lo que ha propiciado una serie de escándalos morales, donde la acumulación de riqueza de unos cuantos está por encima de otros valores. En este contexto, el mundo ha percibido y condenado el objetivo del sector empresarial de obtener beneficios a cualquier costo. Para hacer frente a esta situación, el Pacto Global surge como una iniciativa de la ONU que hace un llamado a los empresarios a “dar un rostro humano al mercado”, estableciendo un marco de valores y principios compartidos para guiar las conductas empresariales, relativos a nuevos requerimientos éticos y morales que divisa esta

institución. En este sentido, se demanda transformar las narrativas dominantes tanto en el mundo empresarial como en la educación empresarial, integrando una perspectiva humanista más completa, donde las personas se sientan plenamente ellas mismas y se comprometan con la dignidad humana, con la libertad y con un modelo de éxito que permita un mundo en el que todos prosperemos y florezcamos.

Bajo una lógica de ética por principios, el Pacto Global establece 10 principios universales, que versan en las áreas de derechos humanos, normas laborales, prácticas ambientales y anticorrupción, se pretende alinear las prácticas corporativas, movilizar a la comunidad empresarial mundial para avanzar en los ODS y construir una economía mundial sostenible e inclusiva. A quince años del lanzamiento del Pacto, junto con iniciativas como los PRI y los PRM), así como plataformas y principios temáticos como o los principios Caring for Climate, los Principios de Empoderamiento de las Mujeres y los Principios Empresariales y Negocios por la Paz; los negocios sostenibles y basados en principios son cada vez más importantes. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que, si bien, las empresas han adoptado la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial, no necesariamente lo hacen por empatía, solidaridad o por valores ecologistas; sino por una cuestión pragmática para alcanzar ciertas metas relacionadas con competitividad, innovación, desarrollo tecnológico y adaptabilidad a los nuevos modelos de negocio.

Así mismo, es destacable señalar que en el discurso de la conferencia Humanizing Business Education los valores mencionados se pueden dividir 3 grupos de valores: valores colectivos, valores personales y valores relacionales.

Dimensión ontológica

En la dimensión ontológica del Rombo Filosófico de Bédard se identifican y analizan los fundamentos conceptuales de la realidad planteada en el discurso (teórico y práctico) a estudiar. En este tenor se puede equiparar el concepto de ontología con el de ideología, usando la acepción “Conjunto de ideas fundamentales que caracteriza el pensamiento de una persona, colectividad o época, de un movimiento cultural, religioso o político”.¹⁹⁰ En el análisis que se realizó de los dos videos y los dos textos relativos al Pacto Global se identificaron siete categorías que dan a conocer las ideologías inmersas en los discursos de las fuentes examinadas (Responsabilidad social empresarial, Pensamiento y vinculación en red , Innovación, Vocación de universalidad, Humanismo de derechos humanos universales, Sustentabilidad y Pragmatismo estadounidense). A continuación, se presenta una tabla con la lista de las categorías relativas a esta dimensión, junto a su respectivo número de citas.

Mostrar códigos en grupo ONTOLOGÍA (7)	
Nombre	Núm. de citas
● ◆ Humanismo de derechos universales	28
● ◆ Innovación	13
● ◆ Pensamiento y vinculación en red	27
● ◆ Pragmatismo estadounidense	31
● ◆ Responsabilidad social empresarial	27
● ◆ Sustentabilidad	30
● ◆ Vocación de universalidad	27

Tabla 13: Grupo de códigos del grupo de la dimensión ontológica del Pacto Global con sus respectivas enraizamiento.

¹⁹⁰ Ideología, Diccionario de la Real Academia Española <https://dle.rae.es/ideolog%C3%ADa>. Consultado el 8/10/2021

Para facilitar la lectura de esta dimensión, a continuación, se presenta cada categoría relacionada; comenzando con una introducción general, seguida por la síntesis de lo que plantean las fuentes analizadas en torno a la categoría. La presentación de los comentarios sobre cada categoría y subcategoría inscritas en las diferentes fuentes sobre la dimensión ontológica del Pacto Global se encuentra en el **Anexo 6**.

Responsabilidad social empresarial

Como se mencionó en el apartado “Orígenes y propuestas de la responsabilidad social empresarial” del capítulo 4, el enfoque de Responsabilidad Social Empresarial (o RSE) es un aglutinado de diversas posturas y orientaciones que toma fuerza en los años setenta. A grandes rasgos, sustenta la responsabilidad de las empresas (como parte importante de la sociedad) para propiciar una economía y un medioambiente saludables. En los últimos años, la adopción de prácticas de responsabilidad social ha sido voluntaria y tiende a convertirse en una norma de observancia no discrecional y sin tintes altruistas, con la finalidad de convertirse en una fuente de valor para las empresas en sí misma. Ya que la integración de los diversos enfoques de RSE ha sido una respuesta de las empresas ante la necesidad de mejorar su imagen externa en una lógica de mercado.

Se puede decir que el discurso de la RSE está en el corazón del Pacto Global, ya que, desde un inicio, el ex secretario general de la ONU Kofi Annan, invitó líderes empresariales y líderes de las Naciones Unidas a generar un acuerdo global de valores y principios compartidos con el fin de dar un rostro humano al mercado mundial, en el Foro Económico de Davos (1999). Annan promueve que las empresas tomen cartas en el asunto en un proyecto de humanizar al mercado y apunta hacia una economía

sustentable e incluyente. Con el tiempo, la colaboración entre empresas y organizaciones no lucrativas, gestionada bajo este acuerdo, ha logrado que "...el Pacto Global [haya] tenido un impacto significativo en el cambio de la visión dominante del mundo, al impulsar un cambio en nuestra percepción del propósito y la responsabilidad de los negocios e inspirar una nueva narrativa en torno a los negocios como una fuerza para el bien" (Madsen y Kell,2015: 12)

Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas relacionadas con el Pacto Global se encontraron 27 citas. 14 en la Introducción y Primera parte del informe *Impact. Transforming business*, 2 citas explícitas en el webinar *Introducción al Pacto Global*, 3 citas en el texto *Ethics by Design* y 8 en *Humanizing Business Education*.

El enfoque de Responsabilidad Social Empresarial o (RSE) sustenta la responsabilidad de las empresas para propiciar una economía y un medioambiente saludables. Este punto de vista ha sido adoptado de forma voluntaria por las empresas y tiende a convertirse en una fuente de valor para las empresas en sí mismo. Se puede decir que el discurso de la RSE está en el corazón del Pacto Global, ya que, desde un inicio, el ex secretario general de la ONU Kofi Annan, invita, en el Foro Económico de Davos (1999), a participar a varios líderes empresariales globales en un *Pacto Global de valores y principios compartidos*, en el que se promueve que las empresas tomen cartas en el asunto, se responsabilicen y trabajen en un proyecto colectivo para humanizar al mercado hacia una economía sustentable e incluyente.

Hoy en día, tras varios años trabajando con el Pacto Global, la sostenibilidad ha ganado peso estratégico, entendiéndose como un motor de innovación, desarrollo tecnológico y nuevos modelos de negocio. En este sentido, las organizaciones pueden

ser una enorme fuente del bien en el mundo, si se cultiva una actitud responsable. Para lo cual es necesario que los líderes asuman la responsabilidad, un compromiso fundamental con todas las partes interesadas y un verdadero liderazgo hacer algo en detrimento de dichos problemas.

Pensamiento y vinculación en red

Esta categoría hace alusión a la nueva morfología social, estructurada en redes de alcance mundial, que comenzó a estructurarse a partir de la tercera revolución industrial, gracias al uso cotidiano las nuevas tecnologías de información y comunicación (principalmente del Internet). Como bien se señaló en el apartado “Redes sociales, redes de conocimiento y redes de investigación” del Capítulo 4 (págs. 161-162), esta nueva morfología presenta un nuevo paradigma que incide tanto en la organización social, como en la forma de pensar de los individuos, como señala Abadi “Si el mundo viene en formato red y el saber se está integrando en redes, cada vez más nuestro modo de pensar tendrá que ser capaz de instrumentar la complejidad y las diferentes” (Abadi, 2010: 3). Estas redes se entretajan y forman una compleja malla de interdependencias internacionales.¹⁹¹ Esto difunde una nueva lógica de enlaces que induce a una determinación social, donde los intereses sociales son expresados mediante las redes y flujos globales. De acuerdo con Abadi, esto conforma un nuevo paradigma, una *verdadera revolución epistemológica*, en la que todas las fronteras se relativizan y anima a buscar una comprensión del mundo más integradora. En otras

¹⁹¹ Considerando que las estructuras en red físicas están conformadas por nodos y aristas organizados para generar una conectividad, en las redes sociales los nodos están representados por los actores (sean instituciones o personas físicas) vinculados en la red y las aristas reflejan la conectividad entre los participantes, simbolizando la vinculación o el flujo de información entre los actores (Jiménez, 2015).

palabras: “El paradigma de redes considera la realidad como un sistema abierto de conectividad ilimitada, integra lo diferente, favorece la circulación de ideas, es expansivo e innovador” (Abadi, 2010: 4).

En esta categoría se encontraron 22 citas en dos subcategorías (Colectividad y Trabajo colaborativo) las cuales están implícitas en esta nueva forma de pensar. Se identificaron 12 citas en la conferencia *Humanizing Business Education*, 3 en el webinar *Introducción al Pacto Global*, 3 en el texto *Ethics by Design* y 7 en la Introducción y Primera parte del informe *Impact. Transforming business*.

Esta categoría hace alusión a la morfología social estructurada en redes de alcance mundial, que incide tanto en la organización social, como en la forma de pensar de los individuos, planteando un nuevo paradigma, en el que las fronteras se relativizan y se busca una comprensión del mundo integradora y compleja. En los textos analizados se plantea que el mundo necesita un cambio sistémico para lograr una economía global sostenible e inclusiva, y para llevar a cabo este proyecto se necesita una comprensión de los desafíos complejos y sistémicos a los que se enfrenta hoy en día la humanidad, trabajar colaborativamente en redes y la perspicacia sobre la importancia de generar una conectividad universal. En este sentido, la estructura operativa del Pacto Global es una red internacional que conecta redes locales de empresas y organizaciones no lucrativas, unidas para cumplir objetivos colectivos (encaminados a la sustentabilidad), bajo un esquema de 10 principios universales de RSE.

Finalmente, es notable que en 3 de 4 discursos de las fuentes analizadas se tiene integrada la forma de pensar en red, esto se nota en la forma que usan el lenguaje,

hablan constantemente de redes, conexiones, conectividad, de trabajo en colectivo y de un bienestar para todos.

Innovación

De acuerdo a Peiró (2019) el término innovación refiere a “un proceso que modifica elementos, ideas o protocolos ya existentes, mejorándolos o creando nuevos que impacten de manera favorable en el mercado.”¹⁹² En sí mismo es un concepto generalmente ligado al ámbito empresarial. La ideología de la innovación tiene como modelo la innovación tecnológica y ésta suministra los parámetros esenciales para evaluar el resto de las innovaciones, como son las *innovaciones sociales*, considerando que las proclamas populares de cambio social y político han quedado desacreditadas o desfasadas; por lo que la única opción de conseguir transformaciones sociales significativas es mediante el cambio tecnológico, siendo éste el verdadero motor de los cambios sociales, políticos, culturales o económicos. Esto sugiere que la tecnología siempre nos permite resolver graves problemas sociales con intervenciones técnicas sofisticadas y precisas. Para lo se necesita reformular cuestiones sociales complejas, en problemas relativamente simples, en los que intervengan pocas variables y susceptibles de un enfoque técnico o ingenieril.¹⁹³

En las fuentes analizadas relacionadas con el Pacto Global se encontraron 13 citas. 5 en *Humanizing Business Education* y 7 en la Introducción y Primera parte del informe

¹⁹² Peiró R. (2019) Innovación En Econopedia <https://economipedia.com/definiciones/innovacion-2.html> Consultado el 3/09/2022

¹⁹³ Si bien, a primera vista, parece existir cierta similitud entre los conceptos de innovación y el de progreso, dado a que ambos están asociados al cambio científico y tecnológico, no es lo mismo, ya que el primer término es relativo a los cambios tecnológicos de finales del siglo XX y del siglo XXI y el segundo se relaciona con la tecnología del siglo XIX y principios del siglo XX (Aibar, 2022).

Impact, 1 cita en el texto *Ethics by Design* y 0 comentarios explícitos *webinar Introducción al Pacto Global*, sin embargo, se percibe un halo de innovación tecnológica en todo el video.

La ideología de la innovación tiene como modelo la innovación tecnológica (refiriendo un proceso de modificación de elementos, ideas o protocolos para mejorándolos). Esto sugiere que la tecnología siempre nos permite resolver graves problemas sociales con intervenciones técnicas sofisticadas y precisas.

En esta línea de pensamiento, en los textos revisados se indica que el propósito del Pacto Global es propiciar el cambio de la visión dominante del mundo, impulsado una nueva percepción sobre el propósito y la responsabilidad de los negocios, lo cual se ha logrado gracias a la continua creación de nuevas tecnologías, junto a innovadores enfoques para hacer negocios y nuevas formas de colaboración a nivel internacional, nacional y local.

Vocación de universalidad

De acuerdo con Rodrigo y Abegón, (2017) la vocación de universalidad, remite al rasgo de un proyecto o de un acuerdo que aspira a la participación universal, o bien a la pretensión de las normas de interés público contenidas en tratados de alcance universal y ser aplicables a todos los Estados. Sin embargo, la vocación de universalidad no necesariamente significa que los tratados y normas propuestos sean obligatorios y aplicables para todos de forma inmediata, ya que, estos tratados presionan a las partes, pero no pueden crear derechos ni obligaciones para un tercer Estado sin su consentimiento. Por este motivo, la vocación de universalidad es una aspiración que está justificada por su objeto y fin, por la protección y la regulación

jurídica de los intereses generales de la comunidad internacional, que parece razonable y deseable para la protección del interés público global. Como ya se explicó y detallo en el Capítulo 2 de este trabajo, cuando se narra la historia de la ONU, organización líder del Pacto Global, su vocación siempre ha sido de universalidad. En los textos revisados se identificaron 32 citas que claramente hacen alusión a la vocación universalista. 5 comentarios referentes en el *webinar Introducción al Pacto Global* se identificaron, 8 citas en la Introducción y Primera parte del informe *Impact. Transforming business*, 14 comentarios alusivos en *Humanizing Business Education* y cabe señalar que a pesar de que en el texto *Ethics by Design* no se hace ningún comentario respecto a esta vocación, simplemente se da por sentado.

La vocación de universalidad remite al rasgo de un proyecto o de un acuerdo que pretende fijar normas de interés público contenidas en tratados de tener alcance universal y ser aplicables a todos los países, sin necesariamente ser obligatorios y aplicables para todos de forma inmediata por todos. En esta línea, en los textos revisados se recuerda que El Pacto Global es un acuerdo liderado por la ONU (organización cuya vocación siempre ha sido de universalidad), cuya propuesta es establecer un marco de valores y principios compartidos, que den un rostro humano al mercado mundial. Esto se puede lograr estableciendo caminos hacia una visión de una economía global sostenible e inclusiva, con lo que se aspira crear un mejor futuro, con mayor estabilidad y más próspero para toda la humanidad, a través de las organizaciones como una fuente del bien en el mundo.

En esta misma línea habla de la Agenda 2030 y sus 17 objetivos de desarrollo sostenible, que impulsa la ONU a nivel mundial, como bien señala, dichos objetivos se

presentan como pilares universales básicos, que deben aplicarse para todos los países, atendiendo sus diferentes realidades.

Humanismo de derechos humanos universales

El concepto de humanismo de derechos humanos universales, ya descrito en el apartado *El Sistema de Cooperación Internacional al Desarrollo como una herramienta para difundir la ideología y el humanismo del Imperio Americano* del Capítulo 2 (págs. 57 y 58), hace alusión a la declaración de los derechos humanos de la ONU, el cual radica en la libertad e igualdad de dignidad y derechos todos los seres humanos al nacer, sin distinción alguna de raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole. Es importante resaltar que esta declaración tiene una clara vocación de universalidad, instáuralo como el humanismo internacional, donde implícitamente se presenta al humanismo occidental como hegemónico y se le impregna un ordenamiento jurídico occidental.

En los textos revisados se identificaron 27 citas que claramente hacen alusión a este humanismo. 25 citas en *Humanizing Business Education*, un comentario en el webinar *Introducción al Pacto Global*, y un en la parte analizada del informe *Impact. Transforming business*.

El concepto de humanismo de derechos humanos universales refiere al humanismo descrito en la declaración de los derechos humanos de la ONU (donde se presenta al humanismo occidental con clara vocación de universalidad), el cual radica en la libertad e igualdad en dignidad y derechos todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, color, religión, opinión política o de cualquier otra índole. En las fuentes analizadas se indica que en el modelo humanista dominante en las narrativas más difundidas en

los negocios y en el mundo actual es claramente de corte economicista, donde la responsabilidad de la sociedad es la maximización de la riqueza, sin tener en cuenta la noción de dignidad humana de la ONU. Sin embargo, dado que se ha demostrado que la teoría del homo economicus (una de las suposiciones centrales de este enfoque) no describen del todo a los seres humanos, resulta necesario sustituir esta narrativa por una nueva, que nos digan que requerimos preocuparnos por otros seres humanos, que honren la dignidad humana, que inspire a demostrar el coraje de cuidar a otros y nos anime a trabajar hacia el bienestar compartido en un planeta saludable. Lo que se puede lograr honrando los principios universales de la dignidad humana que promueve la ONU.

Sustentabilidad

"El cambio no ocurre por sí solo. Debe ser perseguido con vigor y por toda la sociedad. El viaje sostenible que tenemos que tomar es lo mejor para todos. Nadie se beneficia del cambio climático catastrófico o el desempleo desenfrenado y el malestar social que conlleva. Todo el mundo tiene un papel que desempeñar."
(Madsen y Kell, 2015: 20)

Si bien, existen diversas concepciones sobre la sustentabilidad y de todo lo que esta implica, en este análisis se considera la noción definida por la Comisión Brundtland (1987) de las Naciones Unidas, dado que es la definición oficial que sustenta esta organización. La cual remite a la capacidad de "satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades propias."¹⁹⁴ Y con esta consideración la ONU ha propuesto la Agenda 2030, un plan de desarrollo sostenible,

¹⁹⁴ <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/sostenibilidad#:~:text=En%201987%2C%20la%20Comisi%C3%B3n%20Brundtland,mundo%20que%20buscan%20formas%20de> Consultada el 24/08/2022

donde participan casi 140 países. En consecuencia, de la unión de esta visión con el espíritu del pragmatismo estadounidense, en todas las fuentes retomadas para el análisis de esta postura, se aprecia la creación de marcos operativos, protocolos y herramientas para que esta visión pueda materializarse en la mente de los miembros del Pacto Global. En las fuentes revisadas, se identificaron 30 citas que claramente hacen alusión a la sustentabilidad y nuevas estrategias en pro de esta línea de pensamiento que en su mayoría se realizan en una dinámica de redes. Se identificaron 20 citas en la introducción y Primera parte del informe Impact. Transforming business, 3 en la conferencia Humanizing Business Education, 6 en el webinar Introducción al Pacto Global, y una cita en el texto Ethics by Design.

Esta categoría remite a la consideración la ONU sobre la sustentabilidad, definiéndola como la capacidad de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de satisfacer las necesidades de las futuras generaciones. En consecuencia, de la unión de esta visión con el espíritu del pragmatismo estadounidense, en todas las fuentes analizadas de esta postura proponen la creación de marcos operativos, protocolos y herramientas para que esta visión pueda materializarse en la mente de los miembros del Pacto Global, tomando de conciencia de que la prosperidad depende de algo más que de la acumulación de riqueza y da a través de la protección y nutrición del medio ambiente natural. Esperando que la sostenibilidad, junto a los 10 principios universales del pacto, se incorporen en el ADN de los negocios.

Pragmatismo estadounidense

“...podemos aprovechar los conocimientos de las ciencias sociales y del comportamiento para diseñar nuestros entornos operativos de manera

que promuevan una mayor eficacia, comportamiento y decisiones prosociales.” (WEF, 2020: 5)

Como ya se hizo referencia en el subapartado *Sociedad industrial y capitalismo gerencial* del Capítulo 3 (págs. 121-122), a grandes rasgos, el pragmatismo estadounidense o americano es un movimiento filosófico- intelectual que pretende rescatar la razón y los valores humanos para dominar (o someter) una acción. Es decir, se busca formular teorías de la acción inteligente, liberadora y de razón responsable en todos los ámbitos de la acción humana, con el fin de encaminarla hacia *la razón y los valores humanos deseados*. En las fuentes revisadas se identificaron 31 citas que claramente hacen alusión al pragmatismo estadounidense. 6 comentarios destacables en el texto *Ethics by Design*, 15 citas en la conferencia *Humanizing Business Education*, 9 en la Introducción y Primera parte del informe *Impact. Transforming business* y una cita explícita en el webinar *Introducción al Pacto Global*.

El pragmatismo estadounidense es un movimiento filosófico- intelectual que pretende rescatar la razón y los valores humanos para dominar (o someter) una acción. En las fuentes revisadas se identificaron 30 citas que claramente hacen alusión al pragmatismo estadounidense, en las cuales, a grandes rasgos, se presenta una problemática causada por malas conductas humanas, las cuales se proponen cambiar mediante técnicas, protocolos o estrategias, fundadas en conocimientos científicos.¹⁹⁵

¹⁹⁵ Dado a la poca influencia de ética transmitida en clases y en las capacitaciones en el comportamiento ético de los trabajadores, en el texto *Ethics by Design* se propone se trata de ver a la ética como un desafío de diseño conductual y no solo como un reto educativo. Para esto se plantea aprovechar los conocimientos de las ciencias sociales y del comportamiento a fin de diseñar entornos operativos, utilizando la psicología humana, que promuevan una mayor eficacia, comportamiento y decisiones prosociales.

Ante la desigualdades económicas e injusticias humanas del mundo actual es necesario necesita remplazar la mentalidad de negocios actual, para esto los conocimientos científicos nos sirven para construir el cómo. En la

Comentarios generales y síntesis de la dimensión ontológica del Pacto Global

De acuerdo a lo ya descrito, en esta dimensión se identifican y analizan los fundamentos conceptuales de la realidad planteada en el discurso a estudiar, equiparando el concepto de ontología con el concepto de ideología. Los fundamentos conceptuales (o ideologías detectadas) en las fuentes analizadas referentes al Pacto Global son las 7 categorías de esta dimensión: La Responsabilidad Social Empresarial o (RSE), el pensamiento y vinculación en red, la innovación, la vocación de universalidad, el humanismo de derechos humanos universales, la sustentabilidad y el pragmatismo estadounidense. Las cuales se presentan de forma entrelazada, es decir, los fundamentos de las distintas posturas se entretajan para conformar un entramado ideológico que, al estar el pragmatismo estadounidense contemplado entre ellas, hay una fuerte tendencia a que estas formas de pensar se concretizan en nuevas estrategias, metodologías o herramientas, que pretenden llevar a la acción encausar las acciones hacia la conciencia y los valores insertos en cada ideología.

conferencia Humanizing Business Education, se sugiere alterar nuestra mentalidad y desarrollar algunas habilidades para tratar a todas las personas como alguien con dignidad humana, para esto se propone impartir una educación managerial humanista, que busque formar líderes humanistas, además de crear narrativas que permitan empatizar con el sufrimiento ajeno, ser capaces de reconocer las conexiones entre uno mismo, los demás, la naturaleza y algo, o alguien más grande que nosotros. Para lograr estos propósitos se señala que, en la academia y en las empresas se debe impartir conocimientos humanistas y desarrollar habilidades de empatía para fomentar nuevas mentalidades y percepciones del mundo.

En el en la Introducción y Primera parte del informe Impact. Transforming business, changing the world se señala que, para transformar la economía mundial, de una economía dañina y exclusiva para las élites hacia una economía sostenible e inclusiva, no basta con prácticas corporativas y entornos operativos que simulen el cambio, sino que es esencial hacer un cambio en las visiones guías del comportamiento empresarial. En esta línea, la red del Pacto Mundial ha trabajado para cambiar la visión siguiendo un protocolo en el que contempla 3 pasos: 1. Presentar a la sostenibilidad como el "negocio de los negocios". 2. Romper barreras, energizando los conductores positivos y 3. Crear y difundir nuevas ideas para crear una nueva realidad.

Si bien, en el webinar Introducción al Pacto Mundial 2020, no se aprecia claramente este modo de pensamiento; se dan a conocer múltiples programas y ofertas educativas que están diseñados para fomentar ciertas actitudes relacionadas con la sustentabilidad y un humanismo de derechos universales en los participantes del Pacto.

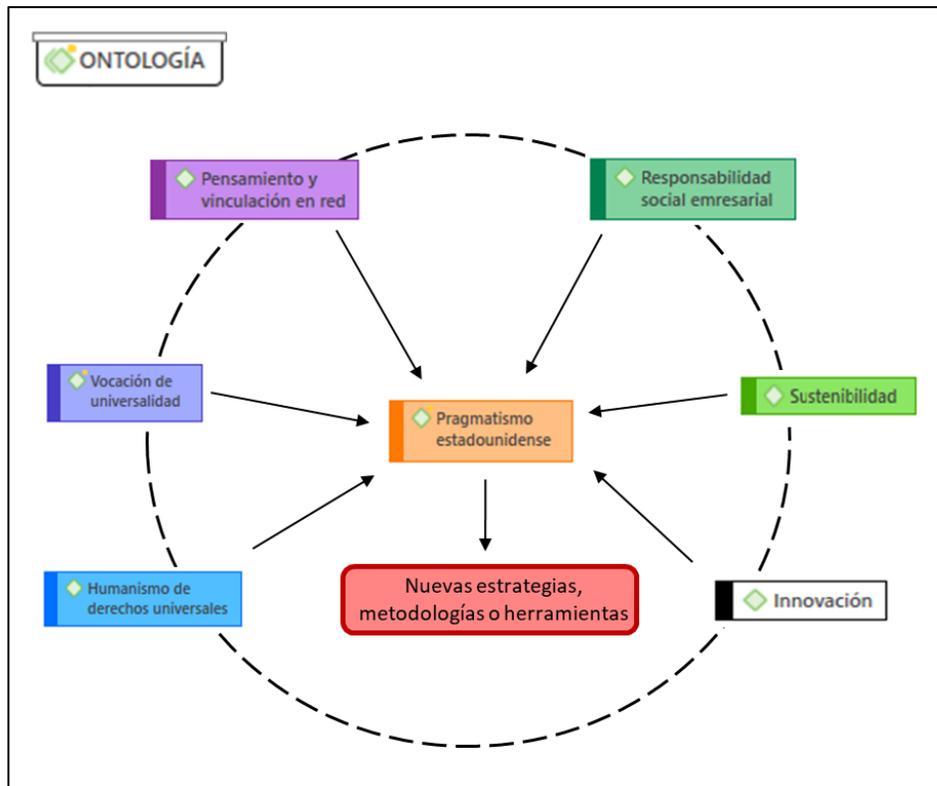


Figura 16: Esquema de la dimensión axiológica del Pacto Global.
Elaboración propia.

Se puede decir que el discurso de la RSE está en el corazón del Pacto Global, ya que, desde un inicio, se invita a varios líderes empresariales globales a participar en un *Pacto Global de valores y principios compartidos*, en el que se promueve que las empresas se responsabilicen (de forma voluntaria) y trabajen en un proyecto colectivo para humanizar al mercado hacia una economía sustentable e incluyente. Este punto de vista ha sido adoptado por las empresas y tienden a convertirse en una fuente de valor para las empresas en sí mismo. Por otro lado, en el Pacto Global el pensamiento y vinculación en red está muy presente tanto en su discurso como en su morfología operativa y social, estructurada en redes de alcance mundial, incidiendo fuertemente en la forma de pensar de sus adheridos (o participantes), planteando un nuevo paradigma, en el que las fronteras se relativizan y se busca una comprensión del

mundo integradora y compleja. Lo que da pauta a la visión de innovación Pacto Global, cuyo propósito en este sentido es de es propiciar el cambio de la visión dominante del mundo, impulsado una nueva percepción sobre el propósito y la responsabilidad de los negocios, lo cual se ha logrado gracias a la continua creación de nuevas tecnologías junto a innovadores enfoques para hacer negocios y nuevas formas de colaboración a nivel internacional, nacional y local.

También resulta evidente la vocación de universalidad que tiene el Pacto Global liderado por la ONU, cuya propuesta esencial es establecer un marco de valores y principios compartidos para rostro humano al mercado mundial. En esta misma línea habla de la Agenda 2030 y sus 17 objetivos de desarrollo sostenible, que impulsa la ONU a nivel mundial. Así como el concepto de humanismo de derechos humanos universales refiere al humanismo descrito en la declaración de los derechos humanos universales, el cual radica en la libertad e igualdad en dignidad y derechos todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, religión, opinión política o de cualquier otra índole. Esta conceptualización, de claro origen occidental, honra la dignidad humana y da pauta, tanto a los derechos individuales como a los colectivos.

Otra categoría que alude a una línea de pensamiento dentro del pacto es la de sustentabilidad, que remite a la consideración la ONU definiéndola como la capacidad de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de satisfacer las necesidades de las futuras generaciones. A partir de esto, se proponen modelos de educación humanista empresarial, protocolos y herramientas para que esta visión pueda materializarse en la mente de los miembros del Pacto Global, esperando que la sostenibilidad, junto con principios universales relacionados como la protección a los

derechos humanos, preservar el medio ambiente, contribuir a los negocios éticos, entre otros, se incorporen en el ADN de los negocios.

Por último, el pragmatismo estadounidense, movimiento filosófico- intelectual que pretende rescatar la razón y los valores humanos para dominar (o someter) una acción, es, desde el punto de vista de este análisis una ideología (o forma de razonar) que impregna y coordina el discurso y modo de actuar del Pacto Global. Es decir, en las fuentes revisadas, se presenta una problemática causada por malas conductas humana, las cuales se proponen cambiar hacia una conducta o formulación deseada mediante técnicas, protocolos o estrategias, fundadas en conocimientos científicos.

Recapitulación y observación final sobre la propuesta del Pacto Global.

El análisis presentado da cuenta de los fundamentos de las prácticas de pensamiento y de gestión que se identificaron en las fuentes seleccionadas para examinar la propuesta del Pacto Global. En este sentido, a continuación, se da una breve recapitulación de los hallazgos por dimensión.

Dimensión praxeológica

En síntesis, en esta dimensión se advierte que, ante una situación de desigualdad social, corrupción, además de una mala percepción y desconfianza en los negocios, nace el Pacto Global con el objetivo de promover nuevas formas de pensar y generar acciones transformadoras en las empresas y en el mercado mundial. Para operar a escala global, el Pacto Global cuenta con una estructura de red internacional que une redes locales (o redes nacionales). Mediante la cual se promueve la colaboración entre los adheridos (o participantes) en todo el mundo con la finalidad de dar forma a una

agenda sustentable corporativa global. En la práctica, el pacto coopera con iniciativas hermanas como los PRI y los PRME, trabajando con plataformas de acción, redes de apoyo, programas, campañas, materiales de orientación y otras herramientas, como son marcos de principios internacionales y convenios con gobiernos nacionales.

Tras algunos años de trabajo, el Pacto Global ha desempeñado un papel importante en impulsar una actitud pro sustentable en la comunidad empresarial global, donde se ha ido asumiendo la responsabilidad de desarrollar nuevas estrategias de sostenibilidad que apoyen a la sociedad y al medio ambiente. Esto va acompañado de actitudes de mayor apertura, transparencia y colaboración intersectorial, en el que el sector empresarial se presta al diálogo y a asociarse con diferentes grupos de interés en acciones positivas para todos.

Dimensión epistemológica

En el Rombo Filosófico la epistemología es visualizada como los fundamentos y las formas en que un conocimiento científico adquiere validez, la fuerza y la solidez de los fundamentos intelectuales y conceptuales sobre los cuales se apoyan las prácticas. En esta dimensión se encontraron dos categorías: Disciplinas y Teorías. Las cuales están muy interrelacionadas, ya que todas las teorías detectadas provienen de alguna o varias disciplinas. Debido a que las fuentes analizadas estaban mayormente enfocadas en presentar planes de acción o los resultados de estos, en éstas no se detectaron muchas citas que dieran cuenta sobre la construcción de conocimientos en sí mismos, sino que más bien hablan de teorías y disciplinas científicas para darles (o proponer) un uso pragmático, sea para explicar cómo se sustenta un paradigma en el poder, para resolver un problema o para propiciar una situación deseada.

Dimensión axiológica

Respecto a esta dimensión, se puede decir que una serie de escándalos morales han sido inducidos por la ética economicista dominante del mundo de negocios, propiciando que el objetivo del sector empresarial de obtener beneficios a cualquier costo ha sido percibido y condenado por varios grupos de interés. Ante esta situación, el Pacto Global ha desempeñado un papel importante en impulsar una actitud pro sustentable en comunidad empresarial, centrada en un marco de valores y principios; donde bajo una lógica de ética por principios, se pretende alinear las prácticas corporativas con diez principios universales (que versan en las áreas de derechos humanos, normas laborales, prácticas ambientales y anticorrupción), movilizar a la comunidad empresarial mundial para avanzar en los objetivos de las Naciones Unidas y construir una economía mundial sostenible e inclusiva. A quince años después de su lanzamiento, los negocios sostenibles y basados en principios son cada vez más importantes, lo que indica un logro de la labor del Pacto Global.

Dimensión ontológica

Esta dimensión se identifica y analiza los fundamentos conceptuales de la realidad planteada en el discurso a estudiar, equiparando el concepto de ontología con el concepto de ideología. Los fundamentos conceptuales en las fuentes analizadas referentes al Pacto Global son las 7: La Responsabilidad Social Empresarial o (RSE), el pensamiento y vinculación en red, la innovación, la vocación de universalidad, el humanismo de derechos humanos universales, la sustentabilidad y el pragmatismo estadounidense. Los cuales se presentan de forma entrelazada, es decir, los fundamentos de las distintas posturas se entretajan para conformar un entramado

ideológico que, al estar el pragmatismo estadounidense contemplado entre ellas, hay una fuerte tendencia a que estas formas de pensar se concretizan en nuevas estrategias, metodologías o herramientas, que pretenden encausar las acciones hacia la conciencia y los valores insertos en cada ideología.

Observación final sobre la propuesta de las redes del Pacto Global.

Como observación final se señalar que el Pacto Global es una iniciativa de vocación de universalidad que pretende modificar la manera de pensar y actuar de las empresas en particular y en el mundo de los negocios en general. Proponiendo un marco de valores y principios que guíen hacia la RSE, la sustentabilidad y una comunidad mundial, en red en la que todos estemos interconectados; teniendo de base una noción humanista de derechos humanos universales, en la dignidad humana se protege. La cual se surgió tras el gran deterioro social y ambiental que las empresas y su paradigma economicista que han causado en la sociedad y el medio ambiente (lo que ha generado malas percepciones y condenas sociales hacia las empresas.

Para llevar a cabo este proyecto, llama mucho la atención la cantidad de esfuerzos, recursos y voluntad política que se han tenido que invertir; para crear sus numerosas iniciativas, plataformas de acción, redes de apoyo, investigaciones científicas y proyectos académicos, programas, campañas, materiales de orientación y muchas otras herramientas, como son marcos de principios internacionales y convenios con gobiernos nacionales. Estando el pragmatismo estadounidense y la innovación empresarial muy presente a lo largo de su discurso y en sus prácticas.

Análisis de la propuesta de las redes relacionadas con el grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal.

Con la finalidad de describir como se manifiesta y toma forma en una realidad compartida, se analiza el discurso humanista de las redes relacionadas con el grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal, a través de los siguientes textos escritos: *El futuro de los humanismos en la Administración. Una propuesta de formación* de Rodrigo Muñoz (2009) y *La importancia central de la axiología y la ontología para la educación en gestión. Algunas sabidurías de los profesores seniors* de Sergio Castrillon (2009), así como tres videos publicados: *Panel: Dilemas contemporáneos del humanismo*, presentado en el VI Congreso Internacional de la Red Pilares (donde participan la doctora Gabriela Chavarría Alfaro,¹⁹⁶ el doctor Fernando Cruz¹⁹⁷ y el doctor Germán Vargas Guillén,¹⁹⁸ siendo Rodrigo Muñoz el moderador del panel), la conferencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales, perspectivas desde el Sur Global*, presentado por Hèla Yousfi¹⁹⁹ presentada en XX CIAO y el *Panel: Origen y evolución de los estudios organizacionales, XX años del CIAO*, realizado en XX CIAO

¹⁹⁶ La doctora Gabriela Chavarría Alfaro es profesora de humanidades en la Universidad de Costa Rica. Tiene un Doctorado en Literatura latinoamericana, una maestría en artes la Universidad de Kansas, Estados Unidos y se graduó como filóloga en la Universidad de Costa Rica. Desde el 2010 se ha dedicado al post humanismo.

¹⁹⁷ El doctor Fernando Cruz Cromply es doctor en Ciencias Políticas, doctor honoris causa en literatura, novelista y ensayista. Tiene doce novelas, cuatro libros de ensayo, cinco libros conjuntos sobre temas administrativos y ha sido profesor titular de la Facultad de Ciencias de la Administración en la Universidad del Valle por cuatro décadas. También es director de la revista *Fin Siglo* en la Universidad del Valle, así como fundador y director del grupo Nuevo Pensamiento Administrativo de la Universidad del Valle.

¹⁹⁸ El doctor Germán Vargas Guillén es profesor titular de la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia, miembro de la Sociedad colombiana de filosofía *El sismo latinoamericano de fenomenología*. Es director de la Colección editorial Aula de humanidades. Ha sido colaborador de la revista *Folios. Cuadernos de filosofía latinoamericana* de la Universidad de Costa Rica, *Philosophy Today* y *Colombiana de educación*, entre otros.

¹⁹⁹ La doctora Hèla Yousfi es profesora adjunta en el Departamento de Gestión y Organización de la Universidad de Paris Dauphine (DRM). Está especializada en el campo de la sociología de las organizaciones. Ha realizado amplios estudios sobre prácticas de gestión e instituciones económicas en los países árabes. Su trabajo también se ha centrado en temas como: los movimientos sociales, la gobernanza, las asociaciones público-privadas y las transformaciones socioeconómicas en la región árabe.

(donde participan el doctor Pedro Constantino Solís Pérez,²⁰⁰ el doctor Óscar Lozano,²⁰¹ la doctora María Teresa Magallón Diez,²⁰² el doctor Germán Vargas Larios²⁰³ y el doctor Rodrigo Muñoz Grisales,²⁰⁴ siendo Alexander Naime el moderador del panel). Se realizó un análisis del discurso planteando las cuatro dimensiones del Rombo filosófico de Bédard, encontrando en cada dimensión categorías de análisis.

Estas fuentes se eligieron porque, desde la perspectiva de esta investigación cada fuente representa una faceta importante del discurso que se maneja. En el Panel: Origen y evolución de los estudios organizacionales XX años del CIAO se habla de la trayectoria de uno de los grupos de la red por estudiar, los textos: *El futuro de los humanismos en la Administración. Una propuesta de formación y La importancia central de la axiología y la ontología para la educación en gestión. Algunas sabidurías de los profesores seniors* se enfocan en la visión educativa de la red, mientras que en el Panel: *Dilemas contemporáneos del humanismo*, se plantea la discusión de múltiples humanismos existente en esta red y en la conferencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales, perspectivas desde el Sur Global* se aborda la visión alternativa que se presenta en esta red, respecto a la visión hegemónica del management occidental. Es preciso señalar que, para analizar el discurso de los videos,

²⁰⁰ El doctor Pedro Solís es actual jefe del área de investigación de Sociedad y Organizaciones y fundador del Posgrado Integral de Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma Metropolitana.

²⁰¹ El doctor Óscar Lozano es el Actual rector de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Azcapotzalco, cuya línea de investigación son las MiPymes y empresas familiares.

²⁰² La doctora María Teresa Magallón es la actual coordinadora de Posgrado de Estudios Organizacionales de la UAM Iztapalapa en México y cuya línea de investigación es el desarrollo social comunitario.

²⁰³ El doctor Germán Vargas Larios es el actual coordinador de Posgrado Integral en Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma Metropolitana y sus líneas de investigación son políticas públicas y gobernanza

²⁰⁴ El doctor Rodrigo Muñoz Grisales es doctor en filosofía de la Universidad pontificia Bolivariana de Medellín, maestro en administración de la école des Hautes Etudes Commerciales del HEC de la Universidad de Montreal, es profesor titular de la escuela de administración de la universidad EAFIT

se utilizó la transcripción que proporciona Youtube, realizando las correcciones pertinentes, sin tomar en cuenta las imágenes del video.

En el análisis de estas fuentes se identificaron un total de 32 códigos (ver tabla 13) referenciados en 343 citas. Reconociendo 12 categorías y 20 subcategorías, que se agruparon en las cuatro dimensiones del Rombo Filosófico de Bédard.

● ◇ Anti-valores	● ◇ Humanismo holístico
● ◇ Educación-formación estudios organizacionales	● ◇ Humanismos
● ◇ Educación-formación propuestas	● ◇ La gestión de las empresas actuales y sus consecuencias
● ◇ Educación-formación realidad	● ◇ Metodología epistemológica
● ◇ Enfoque comprensivo	● ◇ Movimientos sociales
● ◇ Enfoque dominante	● ◇ Necesidades axiológicas
● ◇ Enfoque innovador	● ◇ Pluralidad / diversidad
● ◇ Enfoque interdisciplinario	● ◇ Pluralidad de disciplinas y autores
● ◇ Enfoque reflexivo y crítico en la investigación	○ ◇ Poshumanismo
● ◇ Enfoques epistemológicos	● ◇ Propuestas
● ◇ Estudios organizacionales	● ◇ Realidades
● ◇ Ética relacional	● ◇ Reflexiones sobre el ejercicio del poder y dominación
● ◇ Hombre como acción humana	● ◇ Reflexiones sobre el management
● ◇ Humanismo anti-universalista	● ◇ Sello de los estudios organizacionales
● ◇ Humanismo de Patočka	○ ◇ Trayectoria y vinculación
● ◇ Humanismo en el management tradicional	● ◇ Valores

Tabla 14: Categorías y subcategorías del análisis de las fuentes relacionadas con las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal.

Dimensión praxeológica

En el Rombo Filosófico de Bédard, la praxeología remite a todos los aspectos de la actividad humana, no solo la acción y sus distintas realidades particulares, sino que también comprende las actividades de creación o de producción, las conductas y las

actitudes humanas, el saber hacer y las habilidades, también se incluyen las herramientas, las técnicas y la tecnología, la comunicación, los productos y los resultados. En el análisis que se realizó de los tres videos y los dos textos relativos a las redes relacionadas con el grupo de HEC Montreal en esta dimensión se identificaron 10 códigos, 3 categorías (Realidades, Estudios organizacionales y Propuestas) y 7 subcategorías (La gestión de las empresas actuales y sus consecuencias, Movimientos sociales, Educación-formación realidad, Trayectoria y vinculación, Sello de los estudios organizacionales, Educación-formación estudios organizacionales y Educación-formación propuestas). A continuación, se presenta una tabla con la lista de códigos, junto con sus respectivos números de citas.

Mostrar códigos en grupo Praxeología (10)	
Nombre	Núm. de citas
● ◆ Educación-formación estudios organizacionales	9
● ◆ Educación-formación propuestas	33
● ◆ Educación-formación realidad	20
● ◆ Estudios organizacionales	52
● ◆ La gestión de las empresas actuales y sus consecuencias	16
● ◆ Movimientos sociales	14
● ◆ Propuestas	36
● ◆ Realidades	68
● ◆ Sello de los estudios organizacionales	9
○ ◆ Trayectoria y vinculación	37

Tabla 15: Grupo de códigos de la dimensión praxeológica identificados en las fuentes relativas a las redes relacionadas con el grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal con sus respectivas citas.

Para facilitar la lectura de esta dimensión, a continuación, se presenta cada categoría relacionada; comenzando con una introducción general, seguida por la síntesis de lo que plantean las fuentes analizadas en torno a la categoría. La presentación de los comentarios sobre cada categoría y subcategoría inscritas en las diferentes fuentes sobre la dimensión praxeológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encuentra en el **Anexo 7**.

Realidades

Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas de a las redes relacionadas con el grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encontraron 68 citas y 3 subcategorías relacionadas (La gestión de las empresas actuales y sus consecuencias, Movimientos sociales y Educación-formación realidad). En el Panel: Dilemas contemporáneos del humanismo se encontraron 29 citas o comentarios, una cita en la presentación Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales, 8 comentarios en el Panel Origen y evolución de los estudios organizacionales, 8 citas en el texto El futuro de los humanismos en la administración y 12 citas en La importancia central de la axiología y la ontología para la educación en gestión.

Se plantea que en el mundo actual se experimentan grandes estragos ocasionados por la actividad humana. A pesar de esto, no se han hecho los cambios necesarios y la humanidad está cada vez más absorta por una tecnología de ensimismamiento en la tecnosfera. Esta tecnología nos conecta a un mundo virtual remodelando nuestra vida y nuestro ser (en pro de intereses de poderes facticos). Esto es una realidad donde los conglomerados tecnológicos manejan y comercializan la datificación de las

experiencias humanas,²⁰⁵ al mismo tiempo que capturan nuestra subjetividad. Lo cual ha moldeado al sujeto de nuestro tiempo, para que sea presentista, hedonista, desideologizado y narcisista. Dando lugar a lo que Fisher denomina realismo capitalista, en el que se da una especie de neutralización social de la crítica y las utopías pierden fuerza, dejando a la humanidad en un presente incierto, donde se ha privado de futuro a mucha gente.

En cuanto a la subcategoría *gestión de las empresas actuales y sus consecuencias* se señala que el centro de la empresa es el proceso productivo y que en toda empresa existe una lógica económica de competitividad y sostenibilidad. En este sentido, el punto más frágil para reducir costos en una empresa es el salario y las prestaciones de los trabajadores; razón por la que en los últimos años se crearon los trabajos tercerizados o se automatizaron con máquinas inteligentes. Esto se da porque los trabajadores son vistos como medios humanos de producción con derechos, un costo que es preciso eliminar. Lo que tiene un gran efecto sobre la sociedad, dado que hoy las organizaciones abrigan el trabajo humano, lo que contribuye a la pobreza y a la explotación laboral.

Hoy en día, el management cuenta con dispositivos de mando que se basa en la captura de la subjetiva de los trabajadores para la organización. Uno de estos dispositivos es la cultura organizacional, en la que se da un nuevo tipo de violencia indirecta, mediante la motivación obligada, con indicadores y metas de desempeño. De esta manera, el incumplimiento de las expectativas empresariales se traslada al

²⁰⁵ Actualmente los conglomerados tecnológicos tienen un accionar extractivista y socavan al ser humano como dato constantemente y utilizan los Big Data como materia prima.

trabajador, lo cual puede conducir a una autoflagelación psicológica del mismo. Es importante tomar en cuenta que esta clase de dispositivos ha propiciado una profunda influencia de las organizaciones contemporáneas en las dinámicas sociales y en la vida de las personas. También se destaca que, a pesar del gran número de administradores que hay en el mundo, éste está pésimamente administrado, debido a que el actual paradigma dominante ha impulsado una dinámica empresarial que apuesta por el individuo racional, maximizado las ganancias, lo que ha hecho mucho daño al planeta y a la humanidad.

Respecto a la subcategoría de *Movimientos sociales* se indica como los movimientos sociales actuales representan el retorno a la colectividad, un fenómeno que se viene dando en el mundo. Señalando como los pueblos se alzan para reivindicar cosas diferentes a lo que el este sistema quiere. Se habla de la existencia de muchos movimientos sociales actuales en torno a las minas de recursos escasos, donde las poblaciones locales se oponen a la llegada masiva de multinacionales. También se habla del paro nacional que tuvo Colombia en el 2021, el cual era un conflicto variopinto en cuanto a grupos sociales participantes e intereses, donde no había utopía política, pero si una cohesión que descansaba en una serie de sentimientos, como el odio, la rabia y la desesperanza, además de una gran necesidad de inclusión social y mucha indignación, provocada por la reforma tributaria, la pobreza, el desempleo y el desinterés de los políticos.

En cuanto a la *educación-formación realidad*, se indica preciso reflexionar sobre las organizaciones actuales y sus dispositivos de mando, desde una postura de estudios críticos organizacionales en la que se enseñe a reflexionar y tener un pensamiento

crítico propio. Ya que management implica una mentalidad técnica en la que se simplifica la psicología humana. En este sentido, se está educando administradores llenos de certezas, llenos de necesidad de logro, de liderar personas al cambio y de generar culturas organizacionales; pero no tienen los elementos para comprender lo están haciendo al actuar en este sentido.

La educación en administración actualmente tiene dos caras: en la cara dominante, las universidades están engolosinadas con el discurso de la hiper competitividad y cada vez los programas se instrumentalizan, se despersonalizan y se deshumanizan más. En este sentido, se está mediatizando la educación en las plataformas, donde se dicta cómo y qué enseñar, así mismo, existe un sistema académico condicionado por acreditaciones, publicaciones, nubes de autores, etcétera. Por otro lado, hay una corriente de educación en administración relacionada con el proceso crítico del mundo. En esta perspectiva el modelo de estudios organizacionales busca formar a las personas para que tomen conciencia de los cambios y nuevas necesidades en el mundo, lo que propicia un cambio en la administración.

Por otro lado, se dan a conocer ciertas deficiencias que se suele dar en la educación del management. A nivel axiológico se destaca la superficialidad de las discusiones y la formación ética insuficiente, por lo que no se prepara a los futuros managers para enfrentar los dilemas y encrucijadas de valores que revisten la vida organizacional. Esto va acompañado con varios desequilibrios preocupantes, entre los que sobresalen: la preferencia por la formación técnica-parcial, privilegiando la productividad y la eficiencia (sacrificando el imperativo de la formación integral), se hace un especial énfasis a las perspectivas del individuo (en detrimento de las consideraciones sociales), se privilegia

el corto plazo (lo que genera consecuencia como la erosión de escenarios sostenibles en el largo plazo) y existe una hiper-valorización de los gadgets y demás recursos tecnológicos como medios didácticos (que opacan el aprendizaje individual y grupal).

Los vicios señalados a nivel ontológico que afectan el campo de la educación en gestión son: el espejismo de las pretensiones científicas en la materia, la comercialización y masificación de la educación, también existen algunos síntomas de corrupción (al difundir conceptos y preceptos cuyas consecuencias no son consideradas validas, o se insiste en enseñar preceptos económicos e instrumentalizaciones que generan insatisfacción en las personas y son negativas al ambiente). También se advierten las diversas rupturas ontológicas de los profesores de administración en relación al terreno empresarial y rupturas entre los profesores y sus distintos públicos. Por último, cabe destacar el caso de algunos profesores que asumen una concepción estrecha de la educación.

Estudios organizacionales

Respecto a esta categoría, en las fuentes analizadas de las redes relacionadas con el grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encontraron 53 citas y 3 subcategorías relacionadas (Proyectos académico-sociales, Vínculos interinstitucionales y Educación-formación estudios organizacionales). Las 53 citas o comentarios se encontraron en el Panel Origen y evolución de los estudios organizacionales.

El Panel: Origen y evolución de los estudios organizacionales, XX años del CIAO da cuenta sobre la *trayectoria de los estudios organizacionales*, detallando en la

trayectoria y vinculación del Posgrado de Estudios Organizacionales (PEO) y de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO). El PEO se fundó en la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa (UAM-I), contexto que le ha permitido al postgrado desarrollarse dentro de las ciencias sociales y las humanidades, con una visión interdisciplinaria y un enfoque crítico de la administración. Es importante destacar que la vinculación entre profesores de la licenciatura de administración de la UAM-I y profesores del Grupo Humanismo y Gestión de HEC Montreal ha tenido una importancia fundamental en la creación del posgrado, lo que ha sido determinante en su visión humanista de los estudios organizacionales.

Una persona que fue de gran relevancia para establecer las vinculaciones entre el POE con HEC fue el profesor Guillermo Ramírez Martínez, quien también intervino en la expansión del posgrado en varias universidades de la república mexicana (llegando a 11 o 15 diferentes universidades) y en la creación de REMINEO. Lo que ha tenido un gran impacto, porque ha permitido la formación de doctores en estudios organizacionales en el ámbito nacional. Por otro lado, profesor Ramírez tenía una gran visión para hacer negocios y obtener productos académicos. Trabajó con dependencias de gobierno, como el SAT, la Secretaría de Trabajo, Pemex, la Comisión Federal de Electricidad, entre otros. Donde posteriormente se elaboraba productos académicos exitosos. Una habilidad que poseía el doctor Guillermo Ramírez era la de convencer sobre el provecho que se podía obtener de este conocimiento, del potencial de compartir un gran proyecto con una perspectiva teórica muy rica en redes.

Una segunda etapa fue cuando el programa se internacionalizó, contando con la participación de tres grupos principalmente: el de Humanismo y Gestión de HEC Montreal, el de Río Grande y el de PEO-REMINEO. Los tres grupos hicieron convenios, redes de investigación, congresos y una gran comunidad-familia, derivando en el surgimiento de nuevos grupos como la Red Pilares, la REOC, la REOL, entre otras. Convirtiéndose una red de redes o una comunidad, con el potencial de compartir saberes y un proyecto de una epistemología particular, que busca dar soluciones a problemáticas regionales y formar redes latinoamericanas.

Algunos de los proyectos que se está llevando a cabo actualmente en esta red de redes son:

- Un acompañando en el proceso de evaluación del SNI en México.
- Se logró instrumentar un posgrado interinstitucional en el que participan alumnos de Ecuador, Chile, Bolivia, El Salvador, Colombia y México.
- En colaboración entre la UAM y el Colegio Mayor de Antioquia se está llevando a cabo un ejercicio de estudios comparativos entre municipios de alta vulnerabilidad colombianos con municipios de similares mexicanos.
- El PEO, en colaboración con el PICA, están contribuyendo en la elaboración de planes de desarrollo municipal con comunidades mexicanas de alta vulnerabilidad económica.
- Desde la pandemia se ha desarrollado un proyecto de apoyo a microempresas llamado UAM Miting versus COVID que busca apoyar a más de 2,500 microempresas en México y en ocho países de Latinoamérica con proyectos autogestivos.
- También se tiene un proyecto con la Universidad de Valparaíso de apoyo a 100 microempresas en Chile y 100 microempresas en México.
- Por último, cabe mencionar que en la actual administración del gobierno mexicano hay mucha gente de la UAM, en ámbitos de toma de decisiones importantes.

Por otro lado, relativo a la subcategoría *Sello de los estudios organizacionales*, se destaca que los estudios organizacionales nacieron en la filosofía y siguen en la filosofía, reflexionando sobre el sentido de la empresa y de las organizaciones, con capacidad de gestión. Esto da la capacidad de encontrar muchas respuestas, nuevos caminos y transformar las organizaciones, partiendo de la comprensión de las mismas. Al respecto, el Dr. Lozano comentó que en el PEO maneja un limbo epistemológico, en el que está la referencia de la administración (con su naturaleza prescriptiva clásica), pero también están las ciencias sociales y la filosofía, reflexionando sobre el ser. Siendo una perspectiva al mismo tiempo que un proyecto operable. A lo que la Dra. Magallón añadió la distinción de interdisciplinariedad, ya que tanto profesores como alumnos vienen de diversas disciplinas.

Se menciona que el éxito del PEO se ve en las 22 generaciones de doctorantes, en los 20 congresos y las tesis de los alumnos, los cuales hacen buenos trabajos, cuyos estudios de caso tienen cada vez más pertinencia social, hablan de lo que pasa en México y lo que está en juego en ese país. Lo que es prueba de que hay otra conciencia, otra manera de ver a las organizaciones e incluso otra manera de compromiso social; consolidando, no solo una comunidad, sino también una visión posible de la sociedad, dado que los estudios organizacionales están empezando a trascender lo académico para impactar en las organizaciones y en la sociedad; con una visión diferente y con otro tipo de compromisos hacia el mundo de las organizaciones.

En cuanto a la subcategoría *Educación-formación estudios organizacionales*, se indica que el modelo educativo del PEO y el que se imparte en EAFIT forman a las personas para que tomen conciencia de lo humano, además de diferentes mensajes

organizacionales. Y es en esta reflexión donde realmente se puede enseñar y transformar a la sociedad. En el caso de PEO-REMINEO se ha avanzado mucho en sus 20 años de existencia. Eso se nota en las investigaciones que presentan de los alumnos, quienes hacen trabajo de campo y tienen un enfoque interdisciplinario. También se puede señalar que muchos egresados del posgrado se han situado en el ámbito de la gestión universitaria, ocupando puestos de directores de división, coordinadores, jefes de departamento, rectores y secretarios.

Propuestas

Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encontraron 37 citas y una subcategoría relacionada (Educación-formación propuestas). En el Panel: Dilemas contemporáneos del humanismo se encontraron 12 citas o comentarios, ninguna cita en la presentación Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales, 3 comentarios en el Panel Origen y evolución de los estudios organizacionales, 9 citas en texto El futuro de los humanismos en la administración y 8 citas en La importancia central de la axiología y la ontología para la educación en gestión.

De forma general, en el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* se señala que, para el mundo actual, un mundo lleno de crisis sistemáticas y desigualdades sociales, un posible camino conciliatorio sería volver a lo colectivo, volver a reflexionar en conjunto sobre la necesidad que tenemos de los otros y el efecto que provocamos en otros. Ya que vivimos en sociedades narcisistas, absolutamente individualizadas, atomizadas, sociedades que impiden ver la necesidad de la colectividad, ya que es solo a través de la colectividad nos podremos.

En los textos analizados se dan algunas propuestas de acción pragmática para el mundo actual. En primer lugar, se advierte la dificultad de trabajar en colectividad por parte de sociedades individualizadas y atomizadas como las actuales y se propone volver a la colectividad; ya que solo a través de ésta se puede enfrentar a los poderes facticos. Por otro lado, se indica oportuno que las personas se hagan conscientes de los procesos subyacentes a las acciones organizacionales, debido a que el mundo actual está regido por organizaciones. Esto ayudaría a lograr una mayor capacidad interpretativa de las intencionalidades administrativas y, a partir de eso, poder restablecer una conexión ética entre los fines y los medios organizacionales.

En términos generales se señala que la educación de management debe responder a imperativos trascendentales, haciendo una conexión ética, más que ofrecer una mera preparación instrumental y profesional, que se limite a transmitir conocimientos técnicos o funcionales. En este sentido, se plantea incentivar una dialéctica, entre la administración pragmática y la crítica organizacional. Sugiriendo tres temas a los que se debe poner especial atención: la autorresponsabilidad,²⁰⁶ la educación comprensiva de la tecnología²⁰⁷ y una educación para la transparencia de las organizaciones.²⁰⁸

También se da a conocer algunas propuestas para nutrir la educación en la gestión actual. En primer lugar, se propone cuestionar y reexaminar los fundamentos, los

²⁰⁶ Respecto al sentido de la autorresponsabilidad, la enseñanza de la administración debe aportar conceptos humanísticos que fomenten responsabilidad en los estudiantes para dar paso a la reconstrucción del tejido social. Permitiendo hacernos responsables a todos ante todos y por todo, el sentido último de la experiencia humana.

²⁰⁷ Debido a la gran importancia de la tecnología en la vida de los seres humanos contemporáneos, todos debemos tener un mínimo de educación comprensiva de la tecnología. Esto, para volver a la tecnología un objeto abierto y comprender los poderes fácticos que están detrás de ella.

²⁰⁸ Esto se refiere a una educación en la transparencia de las lógicas de poder que gobiernan las organizaciones. Ya que las violencias organizacionales actuales son indirectas y se disfrazan de motivación, trasladando la culpa y la responsabilidad de un posible fracaso al trabajador, sin culpar a la empresa de una posible sobre exigencia.

valores dominantes y los referentes de la educación en gestión, con el fin de responder a las necesidades del siglo XXI, nutriendo la reflexión individual y colectiva; al mismo tiempo se deben cultivar valores como el respeto, la responsabilidad, vocación de servicio, empatía, solidaridad y corresponsabilidad. Así mismo, se propone reconocer el impacto integral de la educación en management. Por último, se recomienda la pluralidad ontológica, así como la heterogeneidad y la pluralidad institucional, para enriquecer el sistema educativo.

Por otro lado, Rodrigo Muñoz hace una propuesta educativa en administración, retomando el concepto *bildung* de Gadamer. Mediante el cual busca generar una responsabilidad social entorno a la cultura, proporcionando la comprensión de la acción humana. Esta propuesta contempla la generación de criterios de comprensión y formación para la acción, bajo el esquema de la ontología del ser y el actuar de Georges Gusdorf. En los que él propone cuatro tipos de relación: la relación consigo mismo, la relación con los demás, la relación con la naturaleza y la relación con la trascendencia o lo sagrado. Con esta nueva perspectiva educativa se pretende brindar capacidades de comprensión a los sujetos actuantes en la empresa y familiarizarlos con la fenomenología organizacional en torno a diversas temáticas.

Comentarios generales de la dimensión praxeológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal.

En el rombo filosófico se plantea que la praxeología remite a todos los aspectos de la actividad humana y sus distintas realidades particulares, comprendiendo las actividades de creación, las conductas, las actitudes humanas, el saber hacer, las habilidades, las herramientas, las técnicas, la tecnología, la comunicación, los

productos y los resultados. Tras analizar los tres videos y los dos textos relativos a las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se identificaron 10 códigos, 3 categorías (Realidades, Estudios organizacionales y Propuestas) y 7 subcategorías (La gestión de las empresas actuales y sus consecuencias, Movimientos sociales, Educación-formación realidad, Trayectoria y vinculación, Sello de los estudios organizacionales, Educación-formación estudios organizacionales y Educación-formación propuestas).

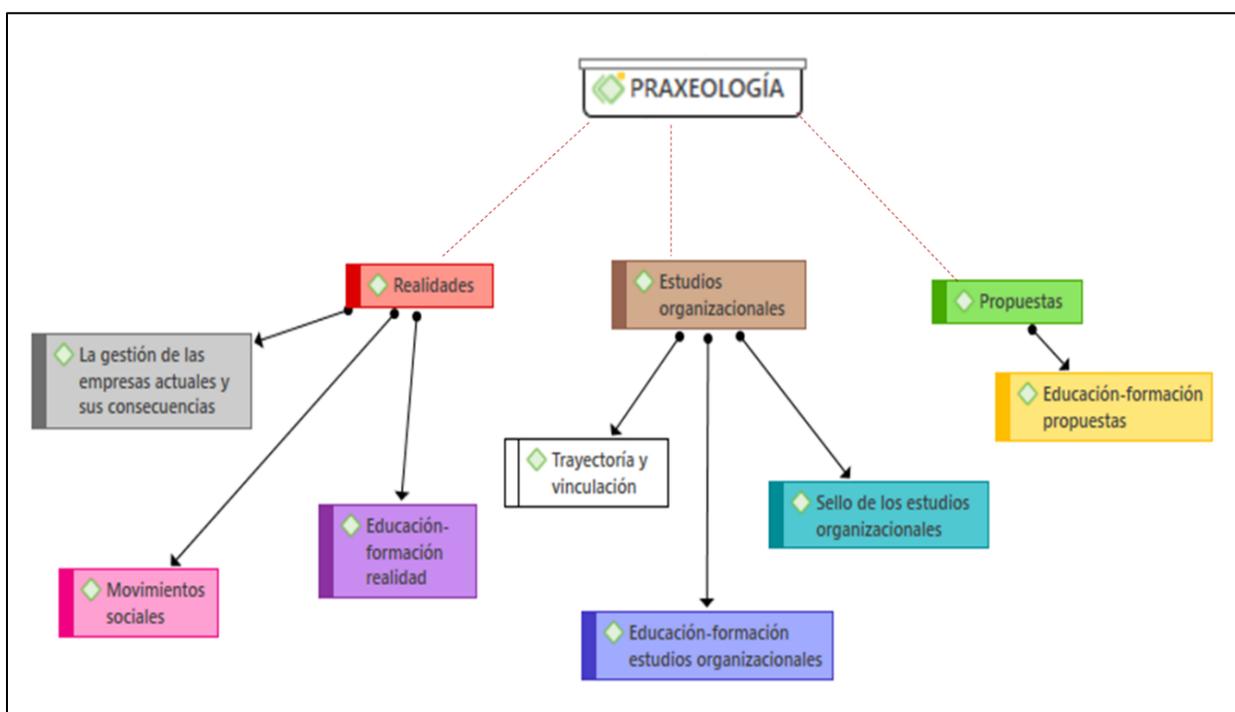


Figura 17: Esquema de la dimensión praxeológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal. Elaboración propia.

En la categoría realidades se plantea que en el mundo actual se experimentan grandes estragos ocasionados por la actividad humana. Esto se debe a que el paradigma dominante ha impulsado una dinámica empresarial que apuesta por el individuo racional, maximizado las ganancias, lo que ha hecho mucho daño al planeta

y a la humanidad. Sin embargo, hasta el momento no se han hecho los cambios necesarios y las subjetividades humanas están siendo capturadas y manipuladas por una tecnología de ensimismamiento²⁰⁹ y por dispositivos de mando manageriales de moda,²¹⁰ lo que ha propiciado una profunda influencia de las organizaciones contemporáneas en las dinámicas sociales y en la vida de las personas, remodelando nuestra vida y nuestro ser, acorde a las necesidades del modelo socioeconómico dominante actual.²¹¹

Una de las reacciones al actual modelo económico y organizacional mundial dominante, ha sido un aumento de movimientos sociales. Lo que es interpretado como el retorno a la colectividad, puesto que los pueblos se están alzando para reivindicar cosas diferentes a lo que el este sistema quiere.²¹²

Por otro lado, en el campo de la educación en administración actual se detectan dos perfiles. Por un lado, las universidades están engolosinadas con del discurso de la hiper- competitividad de la cuarta revolución industrial, extendiéndose una tendencia donde los programas se instrumentalizan, se despersonalizan y se deshumanizan cada vez más, consecuente a una superficialidad axiológica y una formación ética insuficiente en aras de una formación neutral positivista. Esto va acompañado con

²⁰⁹ Mediante las cuales los seres humanos se conectan a un mundo virtual, administrado por conglomerados tecnológicos de accionar extractivista que socavan al ser humano como dato constantemente. Ya que su negocio se basa en el manejo y comercialización de la datificación de las experiencias humanas.

²¹⁰ Dispositivos que se basan en la captura de la subjetiva de los trabajadores.

²¹¹ Con esto se ha logrado que el sujeto de nuestro tiempo, sea presentista, hedonista, despolitizado, desideologizado, desútopizado y narciso en una sociedad individualizada y atomizada.

²¹² Específicamente se habla de movimientos sociales en torno a las minas, donde las poblaciones locales se resisten a explotación de recursos naturales por parte de multinacionales; así como del paro nacional que tuvo Colombia en el 2021, en el cual participaron diferentes grupos sociales participantes con intereses distintos, pero cohesionados en torno a sentimientos de rabia, indignación y desesperanza, además de una gran necesidad de inclusión social.

varios desequilibrios axiológicos preocupantes,²¹³ junto con algunos vicios a nivel ontológico.²¹⁴ Como resultado se están educando administradores llenos de certezas, de necesidad de logros y de impulsos para liderar personas al cambio; pero sin los elementos para comprender lo están haciendo al actuar. Por otro lado, hay una corriente de educación en administración relacionada con un proceso crítico del mundo, en el cual se invita a reflexionar sobre las organizaciones actuales y sus dispositivos de mando, enseñando a los estudiantes a reflexionar y tener un pensamiento crítico propio. Con esta perspectiva se busca formar a las personas para tomar conciencia de los cambios y las nuevas necesidades en el mundo.

En esta segunda línea se ha desarrollado el Posgrado de Estudios Organizacionales (PEO) y de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO). El PEO se funda en la división de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM-I, con una visión interdisciplinaria y un enfoque epistemológico referente a la administración clásica, pero también a las ciencias sociales y a la filosofía, permitiendo reflexionar, tanto en el ser como en el sentido de las organizaciones.²¹⁵ Este posgrado nace de la vinculación entre profesores de la licenciatura de administración de la UAM-

²¹³ Algunos desequilibrios axiológicos destacables son: la preferencia por la formación técnica-parcial y parcializada, se privilegia de la productividad y la eficiencia (sacrificando la formación integral), se hace un especial énfasis a las perspectivas del individuo (en detrimento de las consideraciones sociales), se privilegia el corto plazo (lo que genera erosión en escenarios a largo plazo) y una hiper-valorización de recursos tecnológicos como medios didácticos (que opacan el aprendizaje individual y grupal).

²¹⁴ Algunos vicios señalados a nivel ontológico que afectan el campo de la educación en gestión son: el espejismo de las pretensiones científicas en la materia, la comercialización y masificación de la educación (ofreciendo fórmulas y recetas como panaceas para toda clase de problemas organizacionales), algunos síntomas de corrupción (al difundir conceptos y preceptos cuyas consecuencias no son consideradas validas, o se insiste en enseñar preceptos económicos e instrumentalizaciones que generan insatisfacción de las personas y son negativas en el ambiente). También se advierten las diversas rupturas ontológicas de los profesores en a sus distintos públicos y una concepción estrecha de la educación por parte de algunos profesores.

²¹⁵ Esto da la capacidad de encontrar muchas respuestas, nuevos caminos y transformar las organizaciones, partiendo de la comprensión de las mismas, siendo una perspectiva al mismo tiempo que un proyecto operable.

I y profesores del Grupo Humanismo y Gestión de la HEC Montreal. En la primera etapa, hubo una expansión del posgrado en varias universidades mexicanas, se crea REMINEO y se hacen vinculaciones con varias dependencias de gobierno, donde se realizan negocios y productos académicos. En una segunda etapa, el programa se internacionaliza; contando con la participación del Grupo Humanismo y Gestión de HEC Montreal y el Grupo del Río Grande, con los que se hacen convenios, redes de investigación y congresos, derivando el surgimiento de nuevos grupos como la Red Pilares, la Red de Estudios Organizacionales Colombiana (REOC), la Red de Estudios Organizacionales Latinoamericana (REOL), entre otras, convirtiéndose una red de redes.

Actualmente el éxito del PEO se ve en las 22 generaciones de doctorantes, en los 20 congresos, múltiples tesis de los egresados, varios proyectos nacionales e internacionales,²¹⁶ lo que propicia otra conciencia y otra manera de compromiso social; consolidando una comunidad y una nueva visión posible de la sociedad.

Se propone que la educación de management debe responder a imperativos trascendentales, haciendo una conexión ética. En este sentido, se plantea incentivar una dialéctica entre la administración pragmática y la crítica organizacional, sugiriendo tres temas: la autorresponsabilidad, la educación comprensiva de la tecnología y una educación para la transparencia de las organizaciones. También se debe cuestionar y se reexaminar los fundamentos, los valores dominantes y los referentes de la educación

²¹⁶ Algunos de los proyectos más destacados que esta red está llevando a cabo son: un acompañando el proceso de evaluación del SNI en México, un posgrado interinstitucional en el que participan alumnos de varios países latinoamericanos, estudios comparativos entre municipios de alta vulnerabilidad colombianos y mexicanos, un proyecto de apoyo a microempresa llamado UAM Mitting versus COVID, entre otros. Por último, cabe mencionar que en la actual administración del gobierno mexicano hay mucha gente de la UAM en ámbitos de toma de decisiones importantes.

en gestión, así como reconocer el impacto integral de la educación en management y brindar una pluralidad ontológica; con el fin de responder a las necesidades del siglo XXI y nutrir la reflexión individual y colectiva. Todo esto cultivando valores como el respeto, la responsabilidad, vocación de servicio, empatía, solidaridad y corresponsabilidad. En este sentido, Rodrigo Muñoz hace una propuesta educativa en administración, retomando el concepto *bildung* de Gadamer. Mediante el cual se busca la generar una responsabilidad social entorno a la cultura, proporcionando una comprensión de la acción humana. Esta propuesta contempla la generación de criterios de comprensión y formación para la acción, contemplando cuatro tipos de relación: la relación consigo mismo, la relación con los demás, la relación con la naturaleza y la relación con la trascendencia o lo sagrado. Con esta nueva perspectiva educativa se pretende brindar capacidades de comprensión a los sujetos actuantes en la empresa y familiarizarlos con la fenomenología organizacional.

Dimensión epistemológica

En el Rombo Filosófico la dimensión epistemológica se refiere a un dominio conceptual o a un campo temático. Ocupándose del estudio del conocimiento en general, contemplando el análisis en acto de conocer, los fundamentos, su naturaleza, su lógica, sus procesos, su valor y sus límites; así como del estudio de las ciencias como modalidad de conocimiento. En este sentido, la epistemología es visualizada como los fundamentos y las formas en que un conocimiento científico adquiere validez, fuerza y solidez en los fundamentos intelectuales y conceptuales sobre los cuales se apoyan las prácticas. En el análisis que se realizó de los tres videos y los dos textos relativos a las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal

en esta dimensión se identificaron 8 códigos, 3 categorías (Metodología epistemológica, Pluralidad disciplinas y autores y Enfoques epistemológicos) y 5 subcategorías (Enfoque innovador, Enfoque interdisciplinario, Enfoque reflexivo y crítico en la investigación, Enfoque comprensivo y Enfoque dominante). A continuación, se presenta una tabla con la lista de códigos relativos a esta dimensión, junto con sus respectivos números de citas.

Mostrar códigos en grupo Epistemología (8)	
Nombre	Núm. de citas
● ◇ Enfoque comprensivo	16
● ◇ Enfoque dominante	15
● ◇ Enfoque innovador	22
● ◇ Enfoque interdisciplinario	7
● ◇ Enfoque reflexivo y crítico en la investigación	40
● ◇ Enfoques epistemológicos	87
● ◇ Metodología epistemológica	5
● ◇ Pluralidad de disciplinas y autores	87

Tabla 16: Grupo de códigos de la dimensión epistemológica identificados en las fuentes relativas a las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal con sus respectivas citas.

Para facilitar la lectura de esta dimensión, a continuación, se presenta cada categoría relacionada; comenzando con una introducción general, seguida por la síntesis de lo que plantean las fuentes analizadas en torno a la categoría. La presentación de los comentarios sobre cada categoría y subcategoría inscritas en las diferentes fuentes sobre la dimensión epistemológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encuentra en el **Anexo 8**.

Metodología epistemológica

Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas de esta propuesta de management humanista se encontraron 3 citas en el texto *La importancia central de la axiología y la ontología para la educación en gestión*, una en el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* y otra en *Panel sobre el origen y evolución de los estudios organizacionales*.

En el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión*, el autor describe el método de investigación que utilizó para obtener los resultados publicados en el artículo, así mismo detalla y fundamenta los instrumentos de análisis creados y utilizados en esta investigación. En el caso de los paneles, en cada uno se dan a conocer las reglas al inicio.

Pluralidad de disciplinas y autores

Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encontraron 91 citas. *En el Panel: Dilemas contemporáneos del humanismo* se encontraron 29 citas, 19 cita en la presentación *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales*, 17 comentarios en el *Panel Origen y evolución de los estudios organizacionales*, 16 citas en texto *El futuro de los humanismos en la administración* y 10 citas en *La importancia central de la axiología y la ontología para la educación en gestión*.

Con respecto a esta categoría se puede observar que en la construcción de los discursos de las fuentes analizadas de las redes relacionadas con el Grupo Humanismo

y Gestión HEC Montreal, se retoman puntos de vista de diversas disciplinas, corrientes y autores de diversas partes del mundo. En el caso del *Panel: Dilemas contemporáneos del humanismo* se hace evidente cuando el Dr. Fernando de la Cruz menciona que resulta imposible hablar del ser humano sin echar mano de varias disciplinas y que las humanidades son vistas como dominios intelectuales que velan por la preservación del tejido social. Por otro lado, es de resaltar que la Dra. Yousfi comienza su ponencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales*, con un poema político del palestino Mahmoud Darwish, para posteriormente cuestionar los discursos positivistas americanos dominantes en estudios organizacionales, desde distintas miradas críticas del sur Global, aportando argumentos y percepciones elaborados en distintas disciplinas.

Por su parte, en el *Panel: Origen y evolución de los estudios organizacionales* se destaca la interdisciplinariedad congénita del Postgrado de Estudios organizacionales y de REMINEO, los cuales parten de la administración, pero cuentan con el punto de vista de varias disciplinas de ciencias sociales y humanidades. Lo que da una perspectiva social y humanista muy amplia, que fortalece una nueva conciencia. Transformando la visión administrativa, la cual tradicionalmente no es interdisciplinaria, a pesar de que el conocimiento de ésta se ha construido a partir de diferentes enfoques disciplinarios.²¹⁷

En el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión*, se subraya la necesidad de justicia y representatividad axiológica y ontológica, tanto a nivel de perspectivas epistemológicas como posiciones axiológicas.

²¹⁷ Ya que el management se ha servido de las ciencias, simplificando sus hallazgos para insertarlos en las organizaciones.

Por último, es interesante señalar que en las fuentes analizadas explícitamente se hace referencia a veintidós filósofos, seis filósofos que además de la filosofía ejercen otra disciplina, dieciocho profesores-investigadores de management o gestión, seis profesores-investigadores de disciplinas diversas, quince sociólogos, dos sociólogos que además de la sociología ejercen otra disciplina, nueve literatos, dos críticos literarios, cuatro antropólogos, dos economistas, dos historiadoras feministas, un psicoanalista y pensador, un etólogo, un médico, un semiólogo, un empresario y administrador público, un economista y político, un físico- matemático y un presidente.

Enfoques epistemológicos

Esta categoría comprende cinco subcategorías, que a grandes rasgos definen los distintos enfoques epistemológicos que se abordan en las fuentes analizadas relativas a las redes vinculadas al Grupo Humanismo y Gestión de HEC Montreal. En total se relacionaron 88 citas o comentarios, se encontraron 4 citas en el *Panel: Dilemas contemporáneos del humanismo*, 34 citas en la presentación *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales*, 25 comentarios en el *Panel Origen y evolución de los estudios organizacionales*, 21 citas en texto *El futuro de los humanismos en la Administración* y 4 citas en *La importancia central de la axiología y la ontología para la educación en gestión*.

Esta categoría comprende cinco subcategorías, que a grandes rasgos definen los distintos enfoques epistemológicos que se abordan en las fuentes analizadas relativas a las redes vinculadas al Grupo Humanismo y Gestión de HEC Montreal.

En la subcategoría *Enfoque innovador* se destaca que se han desarrollado dos perspectivas de pensamiento que buscan una humanización empresarial, consecuente al proceso crítico del mundo relativo a la acción empresarial actual. Una de ellas, busca una salida ad intra de la disciplina administrativa que propone replantear sus fundamentos epistemológicos y su cuerpo de conocimientos. La otra postura busca una salida ad extra, lo que implica una indagación epistemológica y ontológica, repensando la gestión desde una perspectiva comprensiva. Siguiendo esta segunda corriente, el modelo de estudios organizacionales forma a las personas para que tomen conciencia y analicen las situaciones con una epistemología interdisciplinaria, que permite reflexionar el management desde la visión de las ciencias sociales y la filosofía. Donde se busca identificar el germen de la organización y se dé cuenta sobre el cambio de una nueva lectura de las organizaciones y de la sociedad.²¹⁸

Por otro lado, en diferentes latitudes se plantean epistemologías de estudios organizacionales innovadoras desarrolladas en el Sur Global, como son la postura poscolonial y el enfoque decolonial. En el fondo, estas corrientes innovadoras proponen una alteridad consciente en la colectivización de las acciones administrativas, promoviendo en los sujetos actuantes una conciencia histórica y contextualizada, así como una comprensión de la fenomenología organizacional, para que los individuos tengan la posibilidad de desarrollar una mayor conciencia hermenéutica y adquieran la capacidad de pensar en términos de la dialéctica de su profesión.

²¹⁸ Epistemología que, ha trascendido el nivel de perspectiva teórica para convertirse en un proyecto operable, desde nuestro propio idioma, con nuestras categorías y en nuestros contextos.

Resulta fácil observar que en los discursos de las fuentes analizadas en las redes relacionadas con el Grupo Humanismo cuentan con un *enfoque interdisciplinario*, al retomar puntos de vista de diversas disciplinas, corrientes y autores de diversas partes del mundo. Este enfoque se hace evidente cuando se menciona que tanto en la red de investigación REMINEO como en el PEO se ha permitido una enorme apertura a varias profesiones para participar en un diálogo interdisciplinario, en el que se convoca el saber escuchar y el respeto de distintas opiniones; invitando a participar, tanto a profesores como a estudiantes de distintas formaciones. De forma similar, el modelo del posgrado en EAFIT forma a las personas para que tomen conciencia interdisciplinaria y pluri-epistemológica. Así mismo, este enfoque se explicita cuando se señala que resulta imposible hablar del ser humano sin tomar en cuenta los conocimientos de varias disciplinas. Por otra parte, la Dra. Yousfi cuestiona los discursos positivistas americanos de los estudios organizacionales, desde distintas miradas críticas, aportando argumentos y percepciones elaborados en distintas disciplinas.

Se puede resaltar que los discursos de las fuentes analizadas llevaban implícito un *enfoque reflexivo y crítico*, el cual se manifestaba en diferentes temas. La reflexión predominante en el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* es entorno al humanismo en general y del humanismo posmoderno en particular. En esta discusión también se abordan y discuten temas como el control que tienen las grandes corporaciones en la sociedad actual, la necesidad de lo colectivo en la humanidad y la sociedad del cansancio de Byung-Chul Han. En la conferencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales* se cuestiona la gestión internacional, considerando a la globalización como la hegemonía del modelo americano, una

colonización del saber y la representación de la buena gestión.²¹⁹ En estos términos, se crítica al universalismo, considerándolo un discurso colonial que se autodefine como portador de un ideal superior y universal. Así mismo, se hace un examen crítico de la celebración de la diversidad, inclusión y multiculturalismo como principios justos y equitativos en la gestión internacional, considerándola un mecanismo de manipulación. También se cuestiona el uso del concepto de hibridación en el discurso gerencial; destacando que esta noción se suele presentar de forma acrítica y descontextualizada. Pero la crítica más dura, es cuando dice que la conceptualización no importa, lo importante son las humillaciones cotidianas, la explotación y muerte de los inmigrantes o trabajadores del Sur Global.

En el Panel sobre el origen y evolución de los estudios organizacionales se subraya que su perspectiva epistemológica tiene una mirada ligada a las ciencias sociales, que favorece la reflexión sobre el sentido de la empresa y de las organizaciones en sí mismas; dejando a un lado el discurso gerencialista de la eficiencia ultranza y de la restricción presupuestal. Así mismo, se invita a reflexionar sobre una gestión post pandemia, desde un enfoque político, de grupos de poder y de poderes fácticos. También se habla del reto de descolonizar nuestro razonamiento, con la finalidad de poder leer nuestras organizaciones desde nuestra perspectiva.²²⁰

En texto *El futuro de los humanismos en la administración* se menciona como la teoría crítica y del posestructuralismo analizan y denuncian algunas teorías,

²¹⁹ En torno a este punto de vista se describen cuatro corrientes críticas: las doctrinas neo-marxistas, los aportes poscoloniales, las teorías decoloniales y el proyecto Pensamiento propio.

²²⁰ Esto se ha comenzado a plasmar en las tesis de los alumnos, que dan cuenta de un cambio en las visiones de los estudios de caso, los cuales tienen mayor pertinencia social, hablado sobre de lo que pasa realmente en México, revisando su historia y haciendo trabajo de campo.

metodologías y prácticas de gestión, las cuales son vistas como el germen de muchas de las crisis del mundo actual, reconociendo la visión reduccionista, deshumanizada e irresponsable del management en el plano social y planetario. Y se señala que, a pesar de esta actitud crítica, no se encuentra una solución de fondo, por lo que la perspectiva tradicional de la disciplina no se ha movido significativamente. Finalmente, en el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación* se hace un análisis y crítica sobre la corriente dominante de la educación en gestión, advirtiendo varios fallos, tanto a nivel axiológico como epistemológico.

Varias de las fuentes analizadas aportan elementos que advierten de la necesidad del *enfoque comprensivo* en diferentes temas, además de aplicar este enfoque en sus análisis. Por ejemplo, se indica que para contribuir al logro de una alteridad consciente en las acciones administrativas se necesita formar capacidades de comprensión en los sujetos actuantes en las empresas, analizando varios fenómenos organizacionales y tecnológicos. Esto contribuiría al conocimiento y comprensión de la fenomenología organizacional, orientada a la comprensión de su naturaleza y sus dinámicas. También se indica que es importante tener en cuenta nuestro origen y nuestras perspectivas de la vida, para tener una mejor comprensión de los fenómenos organizacionales, teniendo en cuenta que la historia siempre nos remite a las historias de cada uno. En este contexto surge el reto de leer, comprender nuestras organizaciones desde una perspectiva descolonizada, creando nuestras categorías, expresando e interpretando las organizaciones.

Por otro lado, se señala que al hablar de economía, política u organización en el Sur Global se debe contemplar y comprender el impacto de la historia colonial en estos países, dado que la empresa capitalista llegó a esta región con la empresa colonial.²²¹

En algunas de las fuentes analizadas se hace referencia al *enfoque dominante* en management. A grandes rasgos se señala que, actualmente las organizaciones abrigan el trabajo humano y realizan casi todas las tareas de satisfacción de las necesidades de los humanos. El modelo de management dominante actual, tanto en la práctica como en la enseñanza del management es el discurso gerencialista. Este enfoque tiene una orientación instrumental, utilitarista, deshumanizada y sus imperativos son de eficiencia ultranza y de restricción presupuestal, lo cual propicia una carrera ciega por la competitividad y el dominio de los mercados mundiales, regionales y locales, teniendo múltiples efectos dañinos en diversos niveles de la vida social y natural.

Por otro lado, en la educación en gestión se tiende a enseñar posturas supuestamente neutrales de concepciones positivistas, por lo que el management se enseñan como un fenómeno objetivo. Así mismo, se advierten cuatro desequilibrios en la enseñanza de esta disciplina: la preferencia por la formación técnica-parcial, un énfasis en las perspectivas del individuo, se da preferencia a estrategias de corto plazo y existe una hiper-valorización de los recursos tecnológicos como medios didácticos. Así mismo, se tiende a inculcar valores vinculados a la cultura de los negocios dominante.

²²¹ Hay que tener en cuenta que la misión civilizadora de la empresa colonial, marcada por modelos científicos evolucionistas que presuponían una jerarquía entre culturas, persiste tras la Segunda Guerra Mundial bajo el concepto de desarrollo y la teoría de la modernización, en un periodo de difusión internacional de la industria americana, por lo que la americanización se convirtió en sinónimo de modernización y el estilo de gestión estadounidense se naturalizó en el discurso gerencial y de políticas de desarrollo.

Comentarios generales de la dimensión epistemológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal.

En el Rombo Filosófico la dimensión epistemológica refiere a un dominio conceptual, ocupándose del estudio del conocimiento en general, contemplando el análisis en el acto de conocer, los fundamentos, su naturaleza, su lógica, sus procesos, su valor y sus límites. En esta dimensión se encontraron 8 códigos, 3 categorías y 5 subcategorías.

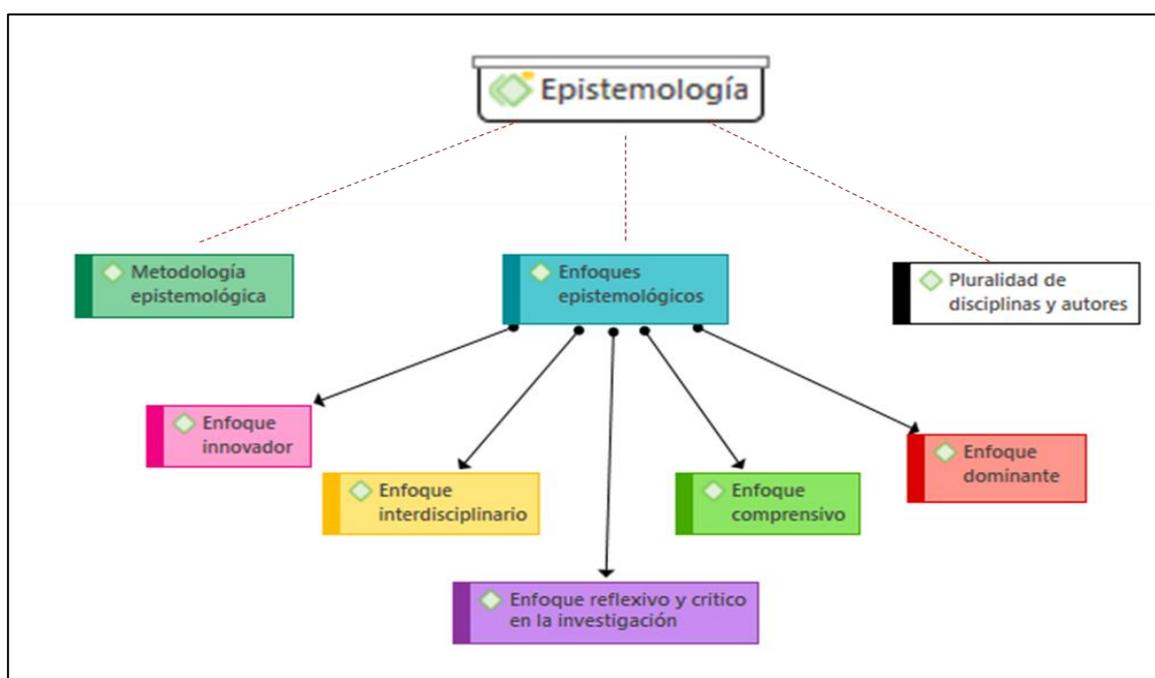


Figura 18: Esquema de la dimensión epistemológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal. Elaboración propia.

En las fuentes revisadas en el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión* se explicita el método de investigación utilizado para obtener los resultados publicados en el mismo. Y en el caso de los paneles, en cada uno se dan a conocer las reglas al comenzar.

Por otro lado, se puede observar que en los discursos de las fuentes analizadas de esta propuesta de management se destaca la gran *pluralidad de disciplinas y autores* a los que se hace referencia, ya que se retoman puntos de vista de diversas disciplinas, corrientes y autores de diversas partes del mundo.²²² También se menciona que es necesario retomar varias disciplinas para hablar sobre el ser humano. Se cuestionan los discursos positivistas americanos, desde distintas miradas críticas del sur Global. Se destaca la interdisciplinariedad congénita del POE y de REMINEO, lo que da una perspectiva social y humanista muy amplia. Finalmente, se subraya la necesidad de justicia y representatividad axiológica y ontológica, tanto a nivel de perspectivas epistemológicas como posiciones axiológicas.

Por último, en las fuentes consultadas se aprecian los siguientes enfoques epistemológicos:

En el enfoque innovador se da cuenta del desarrollo de dos perspectivas de pensamiento que buscan una humanización empresarial, consecuente al proceso crítico del mundo relativo a las múltiples crisis actuales.²²³ En este sentido, el modelo de estudios organizacionales forma a las personas para que analicen las situaciones organizacionales con una epistemología interdisciplinaria, que permite reflexionar el management desde las ciencias sociales y la filosofía. En esta línea, también se habla de epistemologías desarrolladas en el Sur Global, como son la postura poscolonial y el

²²² Se hace referencia a veintiocho filósofos, veinticuatro profesores-investigadores de management y de disciplinas diversas, diecisiete sociólogos, nueve literatos, dos críticos literarios, cuatro antropólogos, tres economistas, dos historiadoras, un psicoanalista, un etólogo, un médico, un semiólogo, un empresario y administrador público, un físico y matemático y dos políticos.

²²³ Una de ellas, busca una salida ad intra de la disciplina administrativa que propone replantar sus fundamentos epistemológicos. Otra postura busca una salida ad extra, lo que implica una indagación epistemológica y ontológica, repensando la gestión.

enfoque decolonial. Corrientes que proponen una alteridad consciente en la colectivización de las acciones administrativas, promoviendo una conciencia histórica y contextualizada.

El enfoque interdisciplinario se evidencia cuando en las fuentes analizadas se retoman puntos de vista de diversas disciplinas, corrientes y autores de distintas partes del mundo; cuestionando los discursos dominantes, desde diferentes miradas críticas, aportando argumentos y percepciones elaborados en distintas disciplinas. También se remarca el enfoque interdisciplinario de la REMINEO, del PEO y del posgrado en EAFIT, los cuales declaran tener gran apertura a varias profesiones para participar en un dialogo interdisciplinario, lo cual es indispensable al hablar del ser humano.

El enfoque reflexivo y crítico se manifestaba en el cuestionamiento diferentes temas. Como es la reflexión del humanismo en general y del humanismo posmoderno en particular, el control de las grandes corporaciones en la sociedad actual, la sociedad del cansancio y la necesidad actual de la humanidad de lo colectivo. También se cuestiona y critica la gestión internacional, considerando a la globalización como la hegemonía del modelo americano. En esta línea se objetan temas como el universalismo (considerándolo un discurso colonial), la celebración de la diversidad, inclusión y multiculturalismo en la gestión internacional (estimándola como un mecanismo de manipulación), el uso acrítico y descontextualizado del concepto de hibridación en el discurso gerencial, al mismo tiempo que se denuncian las innumerables humillaciones, la explotación y muerte de inmigrantes o trabajadores del Sur Global. En otro contexto, analizan y denuncian la teoría, metodologías y prácticas del management, reconociendo su visión reduccionista, deshumanizada e

irresponsable en el plano social y planetario. La cual es transmitida por una corriente dominante de la educación en gestión y, de acuerdo con algunos críticos, tiene fallos a nivel axiológico y epistemológico.

El enfoque comprensivo se expresa en diferentes temas. Se indica que para contribuir al logro de una alteridad consciente en las acciones administrativas se necesita formar capacidades de comprensión en los sujetos actuantes de la empresa, orientada a la comprensión de su naturaleza y sus dinámicas organizacionales. En este contexto, es necesario tener en cuenta nuestro origen, nuestra historia y nuestras perspectivas para poder leer y comprender nuestras organizaciones desde una perspectiva descolonizada, creando nuestras categorías, para interpretar a las organizaciones. En esta línea, al hablar de economía, política u organización de gestión en el Sur Global, se debe contemplar y comprender el impacto de la historia colonial en estos países, dado que la empresa capitalista llegó a esta región con la empresa colonial.

El enfoque dominante en la práctica y en la enseñanza del management actualmente es el gerencialista. Este enfoque tiene una orientación instrumental, utilitarista, deshumanizada y sus imperativos son de eficiencia a ultranza y restricción presupuestal, lo cual propicia una carrera ciega por la competitividad y el dominio de los mercados. En la misma línea, la educación en gestión tiende a enseñar posturas neutrales de concepciones positivistas del management, mostrándolo como un fenómeno objetivo. Así mismo, se tiende a inculcar valores vinculados a la cultura de negocios dominante.

Dimensión axiológica

La axiología comprende la ética y la moral. La ética se ocupa de los principios generales de la conducta humana y su objeto es la teoría de la acción moral. En este sentido, la axiología, se relaciona con el campo de los valores individuales y colectivos, con los valores morales y culturales o el enunciado de los principios que determinan las costumbres y acciones. En el análisis que se realizó de los tres videos y los dos textos relativos a las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal en esta dimensión se identificaron 4 códigos, 2 categorías principales (Ética relacional y Necesidades axiológicas) y 2 subcategorías (Valores y Antivalores). A continuación, se presenta una tabla con la lista de códigos relativos a esta dimensión, junto con sus respectivos números de citas.

Mostrar códigos en grupo Axiología (4)	
Nombre	Núm. de citas
● ◆ Anti-valores	11
● ◆ Necesidades axiológicas	3
● ◆ Pluralidad /diversidad en valores	29
● ◆ Valores	16

Tabla 17: Grupo de códigos del grupo de la dimensión axiológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal con sus respectivas citas.

Para facilitar la lectura de esta dimensión, a continuación, se presenta cada categoría relacionada; comenzando con una introducción general, seguida por la síntesis de lo que plantean las fuentes analizadas en torno a la categoría. La presentación de los comentarios sobre cada categoría y subcategoría inscritas en las diferentes fuentes

sobre la dimensión axiológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encuentra en el **Anexo 9**.

Ética relacional

Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encontraron 29 citas y 2 subcategorías relacionadas (Valores y Anti-valores). En el *Panel: Dilemas contemporáneos del humanismo se encontraron 4 citas*, 5 citas en la presentación *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales*, 7 comentarios en el *Panel Origen y evolución de los estudios organizacionales*, 0 citas en el texto *El futuro de los humanismos en la administración* y 14 citas en *La importancia central de la axiología y la ontología para la educación en gestión*.

En las fuentes analizadas del discurso de las redes referentes al Grupo HEC Montreal, se plantea una ética relacional y no tanto una ética moral.²²⁴ Por lo que la ética de esta red manifiesta en sus discursos es relativa a la cultura de las naciones en las que esta red tiene presencia, que son principalmente latinoamericanas. En esta línea, se presentan los valores y los antivalores detectados en las fuentes analizadas.

Los *valores* que se pueden entrever en las fuentes analizadas están inscritos en las siguientes reflexiones y puntos:

²²⁴ Resulta interesante la llamada a sustituir la ética del reconocimiento de la filosofía moral europea por una teoría radical de la dignidad; que proceda de una ética histórico- relacional, que ponga en el centro del debate las condiciones materiales de vida de los individuos, sin olvidar la realidad material de la violencia, la forma de la vida muerta y la historia de las revueltas políticas.

- Se determina que el goce de la vida y la libertad no se dan en la organización, ya que lo único que ésta puede ofrecer es un trato digno, respetuoso y garantizar la libertad de opinión y el derecho a una vida decente.
- La REMINEO y el PEO son proyectos académicos que poseen una perspectiva teórica interdisciplinaria, que busca resolver problemas contemporáneos, construyendo redes, edificando quehaceres compartidos en la región de América Latina y formando una gran comunidad de investigadores. El fundador de REMINEO, Dr. Guillermo Ramírez, era una persona incluyente, un hombre sin prejuicios, con una visión noble y generosa del mundo, alguien que transmitía confianza y poseía una gran habilidad para crear proyectos.
- En la educación de la gestión actual se debe tener una reivindicación de la heterogeneidad axiológica como un llamado a la complementariedad de valores, que debe facilitar la moderación y el equilibrio para construir consensos que no ahoguen las diferencias. Para lo cual, resulta fundamental que los participantes indagaren y cuestionen los valores dominantes que inciden en este campo. También subrayan que los valores de la ética que se debe difundir en la educación son: el respeto, la empatía, la solidaridad, la corresponsabilidad, la vocación de servicio y la necesidad de reconocer la perspectiva y necesidades de todas las partes involucradas o afectadas por la educación, así mismo, se deben primar criterios de justicia, tanto distributiva como retributiva. Complementariamente aparecen apologías a la diversidad y a la heterogeneidad ontológica para enriquecer el sistema educativo.

En síntesis, se valora el goce de la vida, la libertad, el trato digno y respetuoso, la interdisciplinariedad, la inclusión, el compartir, la nobleza, la generosidad, la heterogeneidad, el respeto, la empatía, la solidaridad, la corresponsabilidad, la vocación de servicio y la necesidad de reconocer la perspectiva del otro u otros, justicia y diversidad.

Los *anti- valores* que se pueden entrever en las fuentes analizadas están inscritos en las siguientes reflexiones y puntos:

- Se advierte que actualmente en las organizaciones se utilizan dispositivos de mando diseñados para capturar al sujeto contemporáneo y las violencias organizacionales se dan a través de una motivación obligada, trasladando la culpa y la responsabilidad de *un bajo rendimiento* al trabajador, lo que puede conducir a una autoflagelación psicológica.
- Se determina que en el mundo actual existe una violencia estructural debido a la desigualdad internacional, donde el Occidente (o Norte Global) es el centro de la humanidad, imponiendo su modelo de progreso en otras regiones del mundo, pese a los siglos de resistencia por parte poblaciones locales. Siendo su discurso de derechos humanos ineficiente ante las innumerables humillaciones, explotación cotidiana y muerte de trabajadores del Sur Global.
- Se critica la inmoralidad de las posturas de la gestión neutrales o amorales, derivadas de una concepción positivista que concibe a la gestión como un fenómeno objetivo. Y se señala que los efectos inmediatos de la exclusiva enseñanza de esta perspectiva son la superficialidad axiológica y la insuficiente formación ética de los estudiantes.

- En este sentido se describen cuatro desequilibrios en la formación en gestión: el privilegio de la productividad y la eficiencia, el especial énfasis de las perspectivas individuales en detrimento a las consideraciones sociales, se da mayor valor a las estrategias a corto plazo que a los escenarios sostenibles a largo plazo y se transmite un etnocentrismo axiológico de la cultura de negocios dominante, donde el ánimo de lucro es insaciable.

En síntesis, como anti-valor se señala la captura del sujeto, las violencias organizacionales, la desigualdad internacional, la humillación, la explotación laboral, la gestión neutral y positivista, superficialidad axiológica, evidentes desequilibrios en la formación de la gestión y el etnocentrismo axiológico.

Necesidades axiológicas

Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas en las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encontraron 3 citas en el Panel: Dilemas contemporáneos del humanismo.

Se manifiesta que la transparencia en los negocios actualmente es esencial, para lo que es necesario fomentar una educación en donde se transparenten las lógicas que gobiernan a las organizaciones. Con el objetivo de evidenciar las lógicas empresariales y el eufemismo del lenguaje managerial, el cuál invisibiliza el poder y la violencia institucional. La cual deja de ser directa para disfrazarse de estimulación, poniendo indicadores y metas de eficiencia.

Comentarios generales de la dimensión axiológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal.

La axiología comprende la ética y la moral, donde la ética se ocupa de los principios generales de la conducta humana y su objeto es la teorización de la acción moral. En este sentido, la axiología se relaciona con el campo de los valores individuales y colectivos, con los valores morales y culturales o el enunciado de los principios que determinan las costumbres o acciones. En el análisis de esta dimensión en las fuentes relativas a las redes relacionadas con el Grupo Humanismo y Gestión HEC Montreal se encontraron 4 códigos, 2 categorías (Ética relacional y Necesidades axiológicas) y 2 subcategorías (Valores y antivalores).

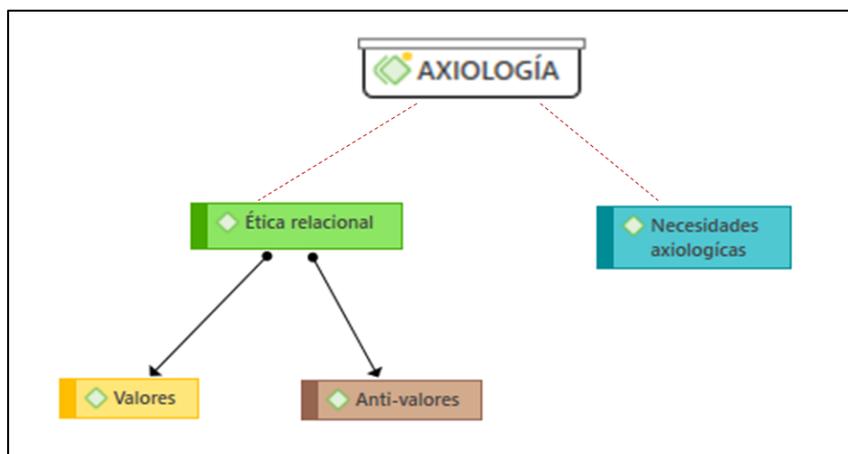


Figura 19: Esquema de la dimensión axiológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal. Elaboración propia.

En las fuentes analizadas relativas al discurso de esta propuesta de management humanista se plantea una ética relacional, concerniente a la cultura de las naciones en las que esta red tiene presencia. En esta línea, se presentan los valores y los antivalores.

Los valores que detectaron son: el goce de la vida, la libertad, el trato digno y respetuoso, la interdisciplinariedad, la inclusión, el compartir, la nobleza, la generosidad, la heterogeneidad, el respeto, la empatía, la solidaridad, la corresponsabilidad, la vocación de servicio y la necesidad de reconocer la perspectiva del otro u otros, justicia y diversidad. Y los anti-valores señalados son: la recaptura del sujeto, las violencias organizacionales, la desigualdad internacional, la humillación, la explotación laboral, la gestión neutral y positivista, la superficialidad axiológica, evidentes desequilibrios en la formación de la gestión y el etnocentrismo axiológico.

Como necesidades axiológicas se manifiesta que actualmente es preciso proveer de transparencia a los negocios, así como evidenciar las lógicas empresariales y el eufemismo del lenguaje managerial, el cuál invisibilizar el poder y la violencia institucional.

Dimensión ontológica

En la dimensión ontológica del Rombo Filosófico de Bédard se identifican y analizan los fundamentos conceptuales de la realidad planteada en el discurso a estudiar. En este tenor se puede equiparar el concepto de ontología con el de ideología, usando la acepción “Conjunto de ideas fundamentales que caracteriza el pensamiento de una persona, colectividad o época, de un movimiento cultural, religioso o político”.²²⁵ En el análisis que se realizó de los tres videos y los dos textos relativos a las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se identificaron 13 códigos, 4 categorías (Humanismos, Reflexiones sobre el management, Posturas

²²⁵ Ideología, Diccionario de la Real Academia Española <https://dle.rae.es/ideolog%C3%ADa>. Consultado el 8/10/2021

teóricas relativas al ejercicio del poder/dominación y Pluralidad/diversidad) y 6 subcategorías (Humanismo holístico, Hombre como acción humana, Humanismo anti-universalista, Poshumanismo, Humanismo en el management tradicional y Humanismo de Patočka,) que dan a conocer las ideologías inmersas en los discursos de las fuentes examinadas. A continuación, se presenta una tabla con la lista de las categorías relativas a esta dimensión, junto con sus respectivos números de citas.

Mostrar códigos en grupo Ontología (10)	
Nombre	Núm. de citas
● ◇ Hombre como acción humana	5
● ◇ Humanismo anti-universalista	2
● ◇ Humanismo de Patočka	3
● ◇ Humanismo en el management tradicional	3
● ◇ Humanismo holístico	21
● ◇ Humanismos	49
● ◇ Pluralidad / diversidad	18
○ ◇ Poshumanismo	22
● ◇ Reflexiones sobre el ejercicio del poder y do...	47
● ◇ Reflexiones sobre el management	39

Tabla 18: Grupo de códigos de la dimensión ontológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal con sus respectivas citas.

Para facilitar la lectura de esta dimensión, a continuación, se presenta cada categoría relacionada; comenzando con una introducción general, seguida por la síntesis de lo que plantean las fuentes analizadas en torno a la categoría. La presentación de los comentarios sobre cada categoría y subcategoría inscritas en las diferentes fuentes sobre la dimensión ontológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encuentra en el **Anexo 10**.

Reflexiones sobre el management

Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas de las redes referentes al Grupo Humanismo y Gestión HEC Montreal se encontraron un total de 39 citas. En el *Panel: Dilemas contemporáneos del humanismo* se encontraron 3 comentarios, 6 citas en la presentación *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales*, 2 comentarios en el *Panel Origen y evolución de los estudios organizacionales*, 25 citas en el texto *El futuro de los humanismos en la administración* y 3 citas en *La importancia central de la axiología y la ontología para la educación en gestión*.

A grandes rasgos se describe al management o administración como una disciplina cuyo discurso es principalmente tecnológico y positivista; construido desde una perspectiva pragmática, guiada por una lógica instrumental. Cuyo cuerpo de conocimientos se ha configurado gracias a las aportaciones de otras disciplinas, simplificando sus hallazgos para insertarlos en el medio organizacional mediante lógicas mecánicas o lineales, dándole una visión fragmentada y reducida del mundo. Sin embargo, en las fuentes analizadas, se advierte que la acción de administrar va mucho más allá de técnicas neutrales, derivadas de una concepción positivista de la gestión, que ven a la gestión como un fenómeno objetivo. Debido a que el proceso lineal básico de la disciplina, en realidad, es como un bucle, con muchas variables ocultas. Por lo que las ideas tecnicistas simples y lineales del management; empobrecen el debate teórico y la praxis.

Se señala que el modelo instrumental y utilitarista del management actual se manifiesta en una carrera ciega por la competitividad y el dominio de los mercados, dando lugar a numerosas crisis mundiales que afectan la vida social y natural. Esto es

gracias a la existencia de varios desequilibrios preocupantes en las prácticas administrativas y en su enseñanza, entre los que destacan: la preferencia por la formación técnica-parcial, un especial énfasis a las perspectivas individuales (en detrimento de las consideraciones sociales) y la preferencia por el corto plazo, lo que genera la erosión de escenarios sostenibles en el largo plazo. Ante esta situación, se han buscado alternativas en la reformulación epistemológica de la administración, desarrollado diversas corrientes o perspectivas. Una de estas corrientes busca una salida ad intra de la disciplina administrativa, donde se reconoce la visión reduccionista, irresponsable y deshumanizada²²⁶ de la administración. Desde otra perspectiva, se considera necesario implementar una mirada ad extra para encontrar una posible solución; construyendo un puente entre las posturas críticas y una visión más amplia sobre el ser humano y la sociedad, que permita al management dejar de ser una disciplina de carácter técnico-instrumental, para entenderse como una parte de la acción humana.²²⁷

Por otro lado, se menciona que, según algunas posturas, la globalización es considerada como la hegemonía mundial del modelo norteamericano, ya que la teoría del management norteamericano ha colonizado las teorías y prácticas organizacionales

²²⁶ Es preciso tener presente que, en el management, el centro la organización es el proceso productivo, por lo tanto, no tiene una lógica antropocéntrica. En este sentido, los trabajadores se les concibe como medios humanos de producción con derechos. En este sentido para reducir costos en una organización, el punto más frágil es el salario y las prestaciones a los trabajadores, lo que ha derivado a la precarización del trabajo o en la compra de robots que sustituyan al ser humano, que se expresa en términos de ahorro, significado un deterioro humano.

²²⁷ Desde esta perspectiva se advierte que el problema actual de la administración no se encuentra en el plano epistemológico, sino en el ontológico. Ya que, en sus nociones técnicas y lineales se esconde una problemática de orden ontológico porque, llevan implícitas una concepción reducida sobre el hombre.

en todo el mundo.²²⁸ Esto se dio tras la Segunda Guerra Mundial, gracias al gran éxito y difusión del sistema industrial americano en el mundo, siendo la *americanización* sinónimo de modernización y naturalizando el estilo de gestión estadounidense en las políticas de desarrollo empleadas por el Banco Mundial, la OMC o el FMI.

Finalmente se hace una reflexión sobre los actuales dispositivos de mando, los cuales son utilizados como instrumentos de penetración y de manipulación organizacional para recapturar al trabajador. En este contexto, las violencias organizacionales actuales se dan a través un uso eufemístico del lenguaje managerial y de una motivación obligada. En este sentido, se sugiere hacer un examen crítico sobre la celebración de la diversidad, inclusión y multiculturalismo como principio justo y equitativo en la gestión internacional; ya que estos conceptos pueden ser utilizados como instrumentos discursivos de control, dado que, en el management estos conceptos suelen ser cosificado en categorías simplistas y reduccionistas del otro, inhibiendo el cuestionamiento las dinámicas de poder entre el dominante y el dominado.

Humanismos

Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encontraron 49 citas y 6 subcategorías relacionadas (Humanismo holístico, Humanismo anti-universalista, Hombre como acción humana, Posthumanismo, Humanismo en el management tradicional y Humanismo de Patočka). En el *Panel: Dilemas contemporáneos del*

²²⁸ Los trabajos inscritos en el libro *Postcolonial Theory and Organizational Analysis: A Critical Engagement* (2003) arrojan luz sobre las implicaciones de la colonización del conocimiento, impuesta por la empresa americana, tanto en la producción intelectual de la gestión como en las prácticas organizativas

humanismo se encontraron 34 citas, 2 citas en la presentación *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales*, 13 citas en texto *El futuro de los humanismos en la administración* y ninguna en el *Panel Origen evolución de los estudios organizacionales* ni en *La importancia central de la axiología y la ontología para la educación en gestión*.

En las fuentes revisadas se habla de los siguientes humanismos:

- El *humanismo holístico* se sustenta en la complejidad humana, la cual se puede comprender mediante los hallazgos de diferentes disciplinas científicas. La especie humana aparece con la mutación del *homo sapiens-sapiens*, que con el tiempo ha ido colonizando el planeta, haciendo diversas actividades para sobrevivir y convivir en grupo. Resulta importante reconocer que la especie humana sufre un trastorno, producto de la socialización antropológica educativa, que lo convierte en un animal simbólico y lo introduce a un mundo moral y trascendental.
- El *Humanismo anti-universalista* se basa en la crítica del universalismo humanista, describiéndolo como un discurso colonial de Occidente. En el que se reconoce un progreso del desarrollo humano de trayectoria lineal, cuya terminación es Occidente. En este contexto, el humanismo universalista apoya la promoción ética y la teórica de la expresión humana occidental, considerando inferior lo no occidental.
- La perspectiva *Hombre como acción humana* se fundamenta en la dialéctica epistemología-ontología del hombre de Blondel. La cuál indica que el hombre antes de acción es conflicto, una contradicción compleja entre su racionalidad y su emotividad, donde la acción es una especie de síntesis ontológica. Sin embargo,

debido al carácter efímero de esta última, ella es detectable solo por sus efectos y consecuencias y no por su realización en sí. Por lo que son sus huellas las que hablan de ella, dándole a la acción la doble dimensión: de lenguaje y de actividad transformadora y ambas definen al hombre.

- El *Posthumanismo* surge de una coyuntura crucial contemporánea, donde las tecnologías de la cuarta revolución industrial y las sociedades de conocimiento globalizadas replantean la vida social, cultural y física de lo humano. Se señala que la subjetividad de nuestro tiempo está compuesta por representaciones mentales de tipo hedonista, presentista, individualista, egoísta, apolítica y desideologizada. Esta subjetividad, provoca una ruptura entre la sociedad y el sujeto contemporáneo; en el sentido del tejido social, lo que ha sido fabricado por poderes facticos.
- El *Humanismo en el management tradicional* está constituido por racionalidades como: la instrumental del hombre como medio, el hombre como variable o la subjetiva de Horkheimer. Por lo que, al aplicar lo humano en el management, se suele apegar a la causalidad mecánica o lineal, ignorando al individuo vivo y su calidad de sujeto, desconociendo las realidades subjetivas y la búsqueda del sentido humano.
- El *Humanismo de Jan Patočka* es un humanismo moderno, donde el hombre y la humanidad son secularizados y pasan a ser fuente de inspiración. Lo que se destaca de la propuesta de este filósofo es que en ella se reconoce el tránsito humanístico del renacimiento a la modernidad, lo que nos permite poner en perspectiva la actual crisis de la humanidad y con ella su humanismo.

Reflexiones sobre el ejercicio del poder y dominación

Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encontraron 45 citas y una subcategoría relacionada (Posturas postcoloniales y decoloniales). En el *Panel: Dilemas contemporáneos del humanismo* se encontraron 6 citas, en la presentación *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales* 36 citas, un comentario en el *Panel Origen y evolución de los estudios organizacionales*, 0 citas en el texto *El futuro de los humanismos en la administración* y 2 citas en *La importancia central de la axiología y la ontología para la educación en gestión*.

En el mundo actual existe una violencia estructural de la desigualdad internacional. Con la finalidad de ahondar y comprender esta desigualdad es preciso que tomar en cuenta el impacto de la historia colonial en los países del Sur; debido a que la empresa capitalista llegó a esta región con la colonización, con una misión civilizadora alineada al proyecto de modernidad ilustrada.²²⁹ Tras la Segunda Guerra Mundial, Estados Unidos retoma la lógica civilizadora bajo el concepto de desarrollo, proponiendo un modelo binario de sociedades desarrolladas y sociedades subdesarrolladas. Al hacer esta clasificación, los teóricos del desarrollo señalaron que el atraso de los países en desarrollo se debía a su cultura. En contra posición, las doctrinas neo-marxistas y la Teoría de la dependencia denunciaron que la verdadera fuente del subdesarrollo era la estructura de la economía mundial. En este sentido, articulan la crítica entre el

²²⁹ El proyecto de modernidad ilustrada presupone la primacía de razón y permitía al hombre dominar la naturaleza, en aras del progreso, liberándose de estructuras supuestamente arcaicas. Este proyecto era respaldado por la concepción evolucionista cultural, que fue utilizada para presuponer una jerarquía entre culturas en términos políticos, tecnológicos, culturales y sociales.

colonialismo y otras formas de dominación, como la raza, el género y la clase social, cuestionando el universalismo autoproclamado de la Ilustración.²³⁰ Por su parte, las teorías decoloniales, además de teorizar las opresiones raciales, neocolonialistas, sexistas y capitalistas, pretende luchar contra ellas, romper con la epistemología occidental y revelar la permanencia de la colonización global del poder, del saber y del ser después de la descolonización.

Hoy en día, la globalización y la gestión internacional es dominada por el modelo de management americano, siendo la empresa norteamericana un espacio atravesado por relaciones de poder y dominación económica y cultural. Donde el poder se ejerce de muchos modos; por ejemplo, hoy en día la gestión de las organizaciones cuenta con dispositivos de mando de penetración y de manipulación organizacional, que tienen que ver con la captura subjetiva y la fidelización de los trabajadores, con un lenguaje managerial eufemístico y un aplanamiento organizacional (que invisibilizan el poder y la autoridad). De este modo, las violencias organizacionales no se dan a través de una coerción directa, sino a través de una motivación obligada, inhibiendo el cuestionamiento de las dinámicas de poder entre el dominante y el dominado.

Por último, se abordan dos importantes reflexiones sobre los poderes ocultos en la actualidad:

- Los conglomerados tecnológicos tienen un accionar extractivista que socavan al ser humano como dato constantemente y ejercen un poder sobre los usuarios, apoderándose de su subjetividad, lo que es difícil de percibir por éstos.

²³⁰ Opinando que dicho universalismo es un discurso de supremacía colonial de Occidente. Y se señala como Europa se ha sustentado el centro de la humanidad y la modernidad, imponiendo su modelo de progreso en otras regiones del mundo, pese a los siglos de resistencia por parte poblaciones locales e indígenas.

- La experiencia pandémica que acaba de vivir la humanidad fue un fenómeno que evidenció muchas realidades de grupos de poderes fácticos, que condicionan cualquier receta técnica de política pública.

Pluralidad /diversidad

Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encontraron 18 citas. En *el Panel: Dilemas contemporáneos del humanismo* se hallaron 2 citas, 8 citas en la presentación *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales*, 5 comentarios en *el Panel Origen y evolución de los estudios organizacionales*, 0 citas en texto *El futuro de los humanismos en la administración* y 4 citas en *La importancia central de la axiología y la ontología para la educación en gestión*.

En los distintos textos analizados para este apartado, esta implícita la categoría de pluralidad/diversidad en sentido académico, por ejemplo: en el Panel *Dilemas contemporáneos del humanismo* los panelistas aportan distintos puntos de vista sobre el tema, haciendo referencia a múltiples autores de épocas y partes del mundo diferentes. Por otro lado, cabe destacar la heterogeneidad de las aportaciones provenientes de las posturas post colonial y decolonial, cuyo objetivo es provocar un cuestionamiento radical sobre el universalismo autoproclamado de la Ilustración. Así como la contrapropuesta al universalismo occidental, en la que Catherine Wolf explora los caminos de un pluriuniversalismo. También se destaca la interdisciplinariedad del Postgrado en Estudios Organizacionales, el cual, gracias a la participación de profesores y alumnos de diferentes disciplinas científicas y formaciones se brinda a los

egresados una formación de administradores diferente a los administradores promedio, con referentes y habilidades de análisis plurales. Y en el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión*, a nivel axiológico se recomienda escrutar y cuestionar los valores dominantes de la profesión y se invita a la reivindicación de la heterogeneidad axiológica. A nivel ontológico, se propone la diversidad en las perspectivas epistemológicas, en los perfiles docentes, en los programas curriculares, en los métodos didácticos, etc.; con la finalidad de enriquecer el sistema educativo. Ya que se advierte que la diversidad ayuda a enfrentar la complejidad y los desafíos del management en un mundo globalizado.

En un sentido social, se habla de la pluralidad cuando se destaca el respaldado plural y diverso del estallido social colombiano del 2021, donde personas diversas, con intereses distintos se unieron a través de sentimientos compartidos de rabia, indignación y desesperanza, debido a la situación del país y a las injustas medidas del gobierno. También se llama la atención sobre la invisibilización de siglos de resistencia de las poblaciones locales e indígenas, quienes, al tener opiniones diferentes sobre la concepción de progreso occidental, su lucha fue interpretada como una resistencia arcaica, de gente que no entendía la modernidad.

Comentarios generales de la dimensión ontológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal.

En esta dimensión se identifican y analizan los fundamentos conceptuales de la realidad planteada en el discurso a estudiar, equiparando el concepto de ontología con el concepto de ideología. Los fundamentos conceptuales (o ideologías detectadas) en las fuentes analizadas referentes al Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se

encontraron 10 códigos, 4 categorías (Reflexiones sobre el management, Humanismos, Posturas teóricas relativas al ejercicio del poder/ dominación y Pluralidad / diversidad) y 6 subcategorías (Humanismo holístico, Hombre como acción humana, Humanismo anticolonial, Poshumanismo, Humanismo de Patočka, y Humanismo del management tradicional).

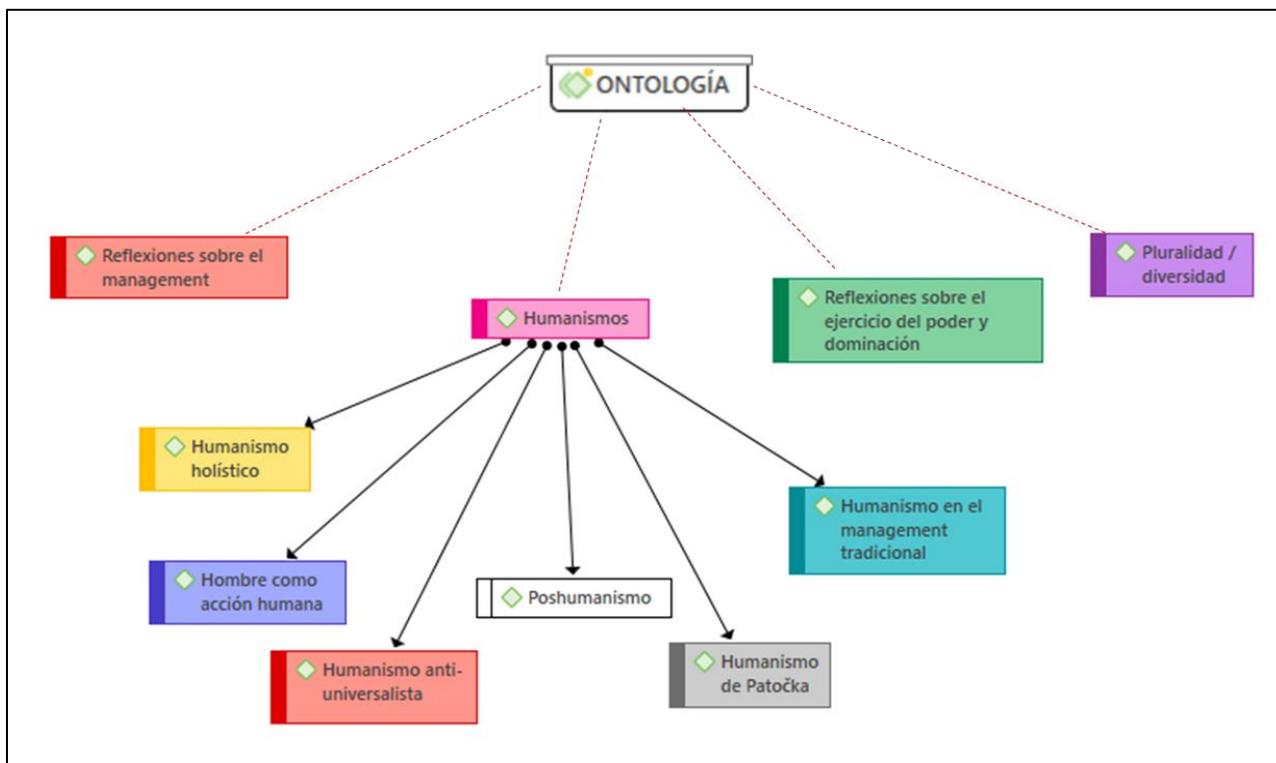


Figura 20: Esquema de la dimensión ontológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal. Elaboración propia.

En las fuentes analizadas hay varias reflexiones sobre el management. El cual se describe como una disciplina cuyo discurso es esencialmente tecnológico y positivista, con una perspectiva pragmática, guiada por una lógica instrumental. Sin embargo, se resalta que la acción de administrar va mucho más allá de técnicas neutras y positivistas, ya que el proceso lineal de la disciplina en realidad es un bucle, con muchas variables ocultas. También, se destaca que el management norteamericano es

hegemónico en el mundo actual y su modelo instrumental y utilitarista ha afectado la vida social y natural en el planeta. En aras de encontrar una solución a esta situación se considera necesario implementar una mirada ad extra de la disciplina, construyendo un puente entre las posturas críticas y una visión más amplia sobre el ser humano y la sociedad.

En las fuentes revisadas se hablaron sobre seis tipos de humanismos: El *humanismo holístico* que se sustenta en la complejidad humana, la cual solo se puede comprender mediante los hallazgos de diferentes disciplinas. El *Humanismo anti-universalista* se basa en la crítica del universalismo humanista, describiéndolo como un discurso colonial de Occidente. La perspectiva *Hombre como acción humana* se fundamenta en la dialéctica epistemología-ontología del hombre de Blondel, que indica que el hombre antes de acción es conflicto entre su racionalidad y su emotividad, donde la acción es una síntesis ontológica. El *Posthumanismo* surge de una coyuntura crucial contemporánea, donde las tecnologías de la cuarta revolución industrial y las sociedades de conocimiento globalizadas replantean la vida social, cultural y física de lo humano. El *Humanismo en el management tradicional* está constituido por racionalidades utilitaristas, por lo que al aplica lo humano, se suele apelar a la causalidad mecánica o lineal, ignorando al individuo vivo y su calidad de sujeto. Y el *Humanismo de Jan Patočka* es un humanismo moderno, donde se reconoce del tránsito humanístico del renacimiento a la modernidad.

Con referencia a las reflexiones sobre el ejercicio del poder y dominación se determina que en el mundo existe una violencia estructural de la desigualdad internacional. Esta desigualdad se debe a los factores históricos-políticos sufridos por

sociedades subdesarrolladas o del Sur Global (como el colonialismo y el imperialismo). Desde la postura poscolonial, se ha analizado críticamente el colonialismo y otras formas de dominación, señalando al universalismo de la Ilustración como un discurso colonial de Occidente. Por su parte, las teorías decoloniales pretenden revelar la permanencia de la colonización global del poder, del saber y del ser después de la descolonización y luchar contra estas formas dominantes. En una línea similar, se apunta que, en la gestión internacional, la empresa norteamericana es un espacio atravesado por relaciones de poder y dominación económico-cultural. En este contexto, hoy en día la gestión de las organizaciones cuenta con dispositivos de mando de penetración y de manipulación organizacional, diseñados para capturar la subjetividad y la fidelidad de los trabajadores, que operan mediante un lenguaje del managerial eufemístico que ocultan el poder y la autoridad. En este sentido, la violencia organizacional actual no se da a través de una coerción directa, sino a través de una motivación obligada.

La ontología relativa a la Pluralidad /diversidad se encuentra implícita en los distintos textos analizados de esta red, se evidencia cuando los panelistas y autores hacen referencias explícitas a distintos puntos de vista sobre los temas abordados, refiriéndose a múltiples autores de puntos de vista, épocas y partes del mundo diferentes. Se destaca la interdisciplinariedad del Postgrado en Estudios Organizacionales, que brinda a sus egresados referentes y habilidades de análisis plurales. En este sentido, se recomienda escrutar y cuestionar los valores dominantes de la profesión y se invita a la reivindicación de la heterogeneidad axiológica. A nivel ontológico, se propone la diversidad en las perspectivas epistemológicas, con la

finalidad de enriquecer el sistema educativo. Por otro lado, se habla de pluralidad cuando se señala el respaldado plural y diverso del estallido social colombiano del 2021, donde personas de grupos diversos y con intereses distintos se unieron en un paro nacional a través de sentimientos compartidos de rabia, indignación y desesperanza; esto debido a la situación del país y a las injustas medidas del gobierno. Por último, se llama la atención sobre la invisibilización de resistencia de las poblaciones locales e indígenas, quienes, al tener opiniones diferentes sobre la concepción de progreso occidental, su lucha fue interpretada como una resistencia de gente que no entendía la modernidad.

Recapitulación y observación final sobre la propuesta de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal.

El análisis presentado da cuenta de los fundamentos de las prácticas de pensamiento y de gestión que se identificaron en las fuentes seleccionadas para examinar la propuesta de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal. En este sentido, a continuación, se da una breve recapitulación de los hallazgos por dimensión.

Dimensión praxeológica

Se plantea que en el mundo actual se experimentan grandes estragos ocasionados por la actividad humana. Esto se debe a que el paradigma dominante actual ha impulsado una dinámica empresarial que apuesta por el individuo racional, maximizando las ganancias, lo que ha hecho mucho daño al planeta y a la humanidad. Ante esto, no se han hecho los cambios necesarios y las subjetividades humanas están siendo capturadas y manipuladas por una tecnología de ensimismamiento y por

dispositivos de mando manageriales, propiciado una profunda influencia en las organizaciones, en las dinámicas sociales y en la vida de las personas; remodelando nuestra vida y nuestro ser. Una de las reacciones al actual modelo económico y organizacional dominante mundial, ha sido un creciente aumento de movimientos sociales.

Por un lado, en el campo de la educación en administración actual existen dos perfiles: uno relacionado con del discurso de la hipercompetitividad de la cuarta revolución industrial, donde los programas se instrumentalizan, se despersonalizan y se deshumanizan, consecuente de una formación neutral positivista.²³¹ Por otro lado, está una educación en administración relacionada con un proceso crítico, en el cual se invita a reflexionar sobre las organizaciones actuales.²³² En esta segunda línea se han desarrollado el Posgrado de Estudios Organizacionales (PEO) y la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO). El PEO se funda en la división de Ciencias Sociales y Humanidades UAM-I, con una visión interdisciplinaria y un enfoque epistemológico administrativo referente a las ciencias sociales y a la filosofía. Este posgrado nace de la vinculación entre profesores de la licenciatura de administración de la UAM-I y profesores del Grupo Humanismo y Gestión de la HEC Montreal. Actualmente el éxito del PEO se ve en las 22 generaciones de doctorantes, en los 20 congresos, múltiples tesis de los egresados y varios proyectos nacionales e internacionales.

²³¹ Lo que da lugar a una formación de administradores llenos de certezas y de impulsos para liderar personas al cambio; pero, sin los elementos para comprender lo están haciendo al actuar.

²³² Con esta perspectiva se busca formar a las personas para tomar conciencia de los cambios y nuevas necesidades en el mundo.

Por último, se propone que la educación de management debe responder a imperativos trascendentales, haciendo una conexión ética. Con el fin de responder a las necesidades del siglo XXI y nutrir la reflexión individual y colectiva, se plantea incentivar una dialéctica entre la administración pragmática y la crítica organizacional, cuestionar y reexaminar los fundamentos, los valores dominantes y los referentes de la educación en gestión, así como reconocer el impacto integral de la educación en management y brindar una pluralidad ontológica; todo esto cultivando valores como el respeto, la responsabilidad, vocación de servicio, empatía, solidaridad y corresponsabilidad. En este sentido, Rodrigo Muñoz hace una propuesta educativa en administración, retomando el concepto *bildung* de Gadamer, con la finalidad de generar una responsabilidad social entorno a la cultura, proporcionando una comprensión de la acción humana.

Dimensión epistemológica

En el texto, *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión* se explicita el método de investigación utilizado para obtener los resultados publicados. Y en el caso de los paneles, en cada uno se dan a conocer las reglas al comenzar. Por otro lado, en esta propuesta de management se destaca la gran pluralidad de disciplinas y autores a los que se hace referencia, ya que se retoman puntos de vista de diversas disciplinas, corrientes y autores de diversas partes del mundo. También se menciona que para hablar sobre ser humano es necesario retomar varias disciplinas. Se cuestionan los discursos positivistas americanos, desde distintas miradas críticas del Sur Global. Se destaca la interdisciplinariedad congénita del PEO y de la REMINEO, lo que da una perspectiva social y humanista muy amplia. Finalmente,

se subraya la necesidad de justicia y representatividad axiológica y ontológica, tanto a nivel de perspectivas epistemológicas como posiciones axiológicas.

Por último, en las fuentes analizadas de esta corriente se retoman los siguientes enfoques epistemológicos: el enfoque innovador,²³³ el enfoque interdisciplinario,²³⁴ el enfoque reflexivo y crítico,²³⁵ el enfoque comprensivo, el cual se expresa en diferentes temas²³⁶ y el enfoque dominante en la práctica y en la enseñanza del management, que actualmente es el gerencialista.²³⁷

Dimensión axiológica

En las fuentes analizadas relativas al discurso de esta propuesta de management humanista se plantea una ética relacional, concerniente a la cultura de las naciones en las que esta red tiene presencia. En esta línea, se presentan los valores y los

²³³ Que se da cuenta de varias nuevas epistemologías como: nuevas perspectivas de pensamiento de humanización empresarial, la epistemología interdisciplinaria de los estudios organizacionales, también se habla de epistemologías desarrolladas en el Sur Global y de corrientes que proponen una alteridad consciente en la colectivización de las acciones administrativas.

²³⁴ El cual se evidencia cuando, en las fuentes analizadas, se retoman puntos de vista de diversas disciplinas, corrientes y autores de diversas partes del mundo; cuestionando los discursos dominantes, aportando argumentos y percepciones elaborados en distintas disciplinas. También se demuestra al remarcar el enfoque interdisciplinario de la REMINEO, del PEO y del posgrado en EAFIT.

²³⁵ El cual se manifestaba en el cuestionamiento de diferentes temas como: la reflexión del humanismo en general y del humanismo posmoderno en particular, el control de las grandes corporaciones en la sociedad actual, la sociedad del cansancio y la necesidad actual de la humanidad de lo colectivo. También se cuestiona y se critica de la gestión internacional, temas como el universalismo, la celebración de la diversidad, inclusión y multiculturalismo en la gestión internacional, el uso acrítico del concepto de hibridación, al mismo tiempo que se denuncian las innumerables humillaciones, la explotación, y muerte de trabajadores del Sur Global. También se analizan la teoría, metodologías y prácticas del management, reconociendo su visión reduccionista, deshumanizada e irresponsable en el plano social y planetario.

²³⁶ Se indica que para contribuir al logro de una alteridad consciente en las acciones administrativas se necesita formar capacidades de comprensión en los sujetos actuantes en la empresa, orientada a la comprensión de su naturaleza y sus dinámicas organizacionales. En este contexto, es necesario tener en cuenta nuestro origen, nuestra historia y nuestras perspectivas para poder leer y comprender nuestras organizaciones desde una perspectiva descolonizada.

²³⁷ Este enfoque tiene una orientación instrumental, utilitarista, deshumanizada y sus imperativos son de eficiencia a ultranza y restricción presupuestal, lo cual propicia una carrera ciega por la competitividad y el dominio de los mercados. En la misma línea, la educación en gestión tiende a enseñar posturas neutrales de concepciones positivistas del management.

antivalores. Los valores que se detectaron son: el goce de la vida, la libertad, el trato digno y respetuoso, la interdisciplinariedad, la inclusión, el compartir, la nobleza, la generosidad, la heterogeneidad, el respeto, la empatía, la solidaridad, la corresponsabilidad, la vocación de servicio y la necesidad de reconocer la perspectiva del otro u otros, justicia y diversidad. Los antivalores señalados son: la captación de la subjetividad, la violencia organizacional, la desigualdad internacional, la humillación, la explotación laboral, la gestión neutral y positivista, superficialidad axiológica, evidentes desequilibrios en la formación en gestión y el etnocentrismo axiológico. Y como necesidades axiológicas se manifiesta que es preciso proveer la transparencia a los negocios, así como evidenciar las lógicas empresariales y el eufemismo del lenguaje managerial.

Dimensión ontológica

En un ejercicio de reflexión sobre el management, este se describe como una disciplina cuyo discurso es tecnológico y positivista, de perspectiva pragmática y lógica instrumental. Sin embargo, la acción de administrar va mucho más allá de técnicas positivistas, ya que el proceso supuestamente lineal, en realidad es un bucle. Cabe destacar que actualmente el management norteamericano es el hegemónico en el mundo y su modelo instrumental y utilitarista ha afectado la vida social y natural. En aras de encontrar una solución se considera necesario implementar una mirada ad extra, incorporando posturas críticas y una visión amplia sobre el ser humano y la sociedad.

En las fuentes revisadas se hablaron los seis tipos de humanismos: El Humanismo holístico,²³⁸ el Humanismo anti-universalista,²³⁹ la perspectiva Hombre como acción humana,²⁴⁰ el Posthumanismo,²⁴¹ el Humanismo en el management tradicional²⁴² y el Humanismo de Jan Patočka.²⁴³

Como reflexiones sobre el ejercicio del poder y dominación se determina que en el mundo existe una violencia estructural de la desigualdad internacional, consecuente a situaciones históricas-políticas en el mundo, es decir el colonialismo y el imperialismo.²⁴⁴ Por otro lado, cabe destacar que la empresa norteamericana es un espacio atravesado por relaciones de poder y dominación económico-cultural. En este contexto, hoy en día, la gestión de las organizaciones cuenta con dispositivos de mando de penetración y de manipulación organizacional, diseñados para capturar la subjetividad y la fidelidad de los trabajadores, que operan mediante un lenguaje managerial eufemístico. En este sentido, las violencias organizacionales ya no se dan a través de una coerción directa, sino a través de una motivación obligada.

Por último, la ontología relativa a la pluralidad /diversidad se encuentra implícita en los distintos textos analizados de esta red, se evidencia cuando los panelistas y autores

²³⁸ Que sustenta en la complejidad humana, la cual solo se puede comprender mediante los hallazgos de diferentes disciplinas.

²³⁹ El cual se basa en la crítica del universalismo humanista, describiéndolo como un discurso colonial de Occidente.

²⁴⁰ Que se fundamenta en la dialéctica epistemología-ontología del hombre de Blondel, que indica que el hombre antes de acción es conflicto entre su racionalidad y su emotividad, donde la acción es una síntesis ontológica.

²⁴¹ El cual surge de una coyuntura crucial contemporánea, donde las tecnologías de la cuarta revolución industrial y las sociedades del conocimiento globalizadas replantean la vida social, cultural y física de lo humano.

²⁴² Constituido por racionalidades utilitaristas, por lo que, al aplicarlo a lo humano, se suele apelar a la causalidad mecánica o lineal, ignorando al individuo vivo y a su calidad de sujeto.

²⁴³ Que es un humanismo moderno, donde se reconoce del tránsito humanístico del renacimiento a la modernidad.

²⁴⁴ Desde el poscolonialismo, se ha analizado críticamente el colonialismo y otras formas de dominación; por su parte, las teorías decoloniales, pretenden revelar la permanencia de la colonización global del poder, del saber y del ser después de la descolonización y luchar contra estas formas dominantes.

hacen referencias explícitas a distintos puntos de vista sobre los temas abordados, refiriéndose a múltiples autores, puntos de vista, épocas y partes del mundo diferente y se destaca la interdisciplinariedad del Postgrado en Estudios Organizacionales, que brinda a sus egresados referentes y habilidades de análisis plurales.

Por otro lado, se habla de pluralidad cuando se señala el respaldado plural y diverso del estallido social colombiano del 2021, donde personas de grupos diversos y con intereses distintos se unieron en un paro nacional a través de sentimientos compartidos de la rabia, indignación y desesperanza; esto debido a la situación del país y a las injustas medidas del gobierno. Además, llama la atención sobre la invisibilización de la resistencia de las poblaciones locales e indígenas, quienes, al tener opiniones diferentes sobre la concepción de progreso occidental, su lucha fue interpretada como una resistencia de gente que no entendía la modernidad.

Observación final sobre la propuesta de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal.

Como observación final del análisis discursivo de las fuentes revisadas referentes a las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal, se puede destacar que se habla de una propuesta académica interdisciplinaria desarrollada en un contexto latinoamericano, mediante la cual se busca brindar al management una alternativa humanista plural, crítica e innovadora. La cual se avoca más al estudio, comprensión y creación de estrategias de fenómenos particulares que a la construcción de discursos universales y estrategias estandarizadas para cumplir objetivos preliminares. Desde esta óptica que busca dar una solución local-regional ante el

deterioro social y ambiental que las empresas, con su paradigma extractivista occidental han generado.

Este proyecto se lleva a cabo mediante redes de investigadores de diversas universidades públicas y privadas con recursos autogenerados y provenientes de programas gubernamentales, enfocados, principalmente, a desarrollar investigación y formar investigadores o de desarrollo social, de los distintos países latinoamericanos, donde los profesores-investigadores, promotores de esta red, residen.

Observaciones y conclusiones

“El mundo común no requiere consenso, pero sí la mirada de todos. El mundo común existe no porque todos piensan lo mismo sino, por el contrario, porque cada uno mira desde su particular perspectiva el mismo mundo y los acuerdos son posibles. Para que se realice es necesario aparecer, correr el riesgo de mostrarse en un espacio público, donde la confrontación se hace posible”

Hurtado

A lo largo de esta tesis doctoral se construyó un discurso académico que diera una respuesta amplia y profunda a la pregunta principal de esta investigación: *¿Cómo se han desarrollado y cuáles son los fundamentos filosóficos de los humanismos insertos en el Pacto Global y en el Management Humanista de las redes ligadas al Grupo de Humanismo y Gestión?* Así mismo, se respondieron a una serie de preguntas guía, presentadas en la introducción de esta tesis, que auspiciaron la indagación y profundización del tema. El discurso, fruto de este trabajo de investigación, se fundamenta en un análisis principalmente socio-histórico y filosófico sobre el humanismo en el management en general y en dos orientaciones innovadoras de management en particular. La argumentación del mismo se fue construyendo a partir de una serie de supuestos, derivados de múltiples lecturas y reflexiones sobre el tema, ligados con las preguntas guías y los objetivos específicos de esta investigación.

Como se señala en la introducción, este trabajo parte del supuesto de que los humanismos que han imperado en el management descansan en una visión principalmente anglosajona, protestante y estadounidense, debido a que esta disciplina nace en Estados Unidos junto a la gran empresa norteamericana. Sin embargo, se considera que el management, al igual que el modelo de la gran empresa norteamericana, se ha expandido en todo el mundo, adaptados a diversos contextos sociohistóricos y culturales, generando diversas versiones de management con visiones distintas del norteamericano, matizadas por los discursos humanistas regionales. Es a partir de este supuesto-reflexión, que en esta investigación se crea un marco conceptual que explica, en términos generales, como se han consolidado y desarrollado diferentes humanismos en occidente, destacando el humanismo imperial anglosajón

protestante y el humanismo latino-católico; los cuales, según lo analizado se relacionan con la orientación de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) promovida en el Pacto Global y el Management Humanista propuesto por las redes vinculadas con el Grupo Humanismo y Gestión de Montreal.

Para presentar los supuestos más destacados a los que se llegó esta investigación, se comenzará enunciando la pregunta guía con caracteres en negrita, posteriormente se expondrá en letra cursiva el objetivo específico al cual está ligado y finalmente se enunciará el supuesto en cuestión.

Preguntas y supuestos de investigación

- **¿Qué son y cómo se consolidan los humanismos? ¿Cuáles han sido los fundamentos humanistas de los diferentes imperios occidentales?**

Ofrecer un marco de reflexión sobre los humanismos en el mundo, profundizando en las propuestas de humanidad en occidente de acuerdo a distintos proyectos civilizatorios imperiales.

Los humanismos son discursos sociales sobre lo humano. Usualmente aterrizados en un pragmatismo político para consolidar proyectos civilizatorios, con la que se busca inducir una determinada autoconcepción entre los individuos miembros de una comunidad (o área de dominio), con la finalidad de que se ajusten y respondan al orden político, económico y social imperante de una sociedad. El humanismo sustentado por una sociedad suele construirse y consolidarse mediante narrativas históricas y concepciones socioculturales.

Es preciso destacar que, cada uno de los humanismos relativos a los imperios occidentales revisados en esta investigación, descansan en diferentes fundamentos

intelectuales y prácticos de la cultura imperial. Es decir, que el elemento fundamental del humanismo en el Imperio griego era el logos griego, y aquellos que no lo dominaban eran bárbaros. Mientras que en el Imperio romano el humanismo descansa en el derecho romano. En la Edad Media, con el dominio del cristianismo, el elemento fundamental de su particular humanismo era el logos cristiano (con sus diversas variantes) y los que no lo poseían eran paganos. En el Imperio español, el humanismo imperante yacía en un catolicismo a través del cual España se quería reivindicar como europeo y propagador de la fe católica, en cambio el humanismo del Imperio Británico, se centraba en el modernismo europeo-occidental con tintes protestantes. Y finalmente, el humanismo del Imperio Americano descansa en modernismo europeo-occidental (plasmado en la carta de los derechos humanos de la ONU) y en la teoría económica liberal del *homo economicus*, apoyado por la empresa norteamericana y el management.

- **¿Cómo ha sido la coexistencia de humanismos durante el Imperio Americano, especialmente su relación con las sociedades latinas católicas americanas?**

Ofrecer un marco teórico en el que se dé a conocer el surgimiento y el desarrollo de tres humanismos diferentes en el continente americano, que se han construido a través de sucesos históricos y relaciones específicas.

Se parte de la idea de que el Imperio Americano ha ido extendiendo su proyecto civilizador y su humanismo a todo mundo mediante estrategias de cooperación al desarrollo internacional, apoyadas por la ONU y sus dependencias (especialmente el FMI y el Banco Mundial), la OTAN, el Foro de Davos y la OCDE. En consecuencia, la implementación del proyecto civilizador y el humanismo norteamericano en diferentes regiones del mundo, ha dado lugar a una serie de hibridaciones

civilizatorias y discursos humanistas, donde se entremezclan los dictados de Washington con las civilizaciones y humanismos regionales.

Por su parte, en Quebec se dio una adaptación práctica, donde la sociedad quebequense reaccionó de forma proactiva ante una acción desarrollista invasiva por parte del gobierno provincial, quien seguía los modelos de desarrollo mundial. Por otro lado, en Latinoamérica, consecuente a su particular historia colonial, a su atraso socioeconómico (al no ser occidentales y no estar preparados para dominar el mercado internacional) y a su relativa cercanía con Estados Unidos, ha tenido una relación de dependencia a los dictados económicos de organizaciones financieras internacionales (liderados por Estados Unidos), teniendo periodos de confrontación política y militar, al buscar revelarse.

- **¿Qué es el management y cuál es su relación con ciertos tipos de humanismos?**

Establecer un marco teórico donde se dé una definición subjetiva del management que advierta su relación con ciertos humanismos.

El management es una profesión suave que se ocupa del óptimo funcionamiento de las empresas. Su relación con ciertos humanismos radica en el hecho de que en toda empresa el factor humano está presente (se quiera o no), por lo tanto, se tuvieron que construir teorías sobre lo humano a fin de poder administrar y utilizar este factor o capital para sus objetivos.

- **¿Cómo se han desarrollado los humanismos manageriales a través de la historia del management? ¿Y qué papel han cumplido?**

Explicar el cambio del discurso humanista en el management ante los grandes cambios del mundo y las crisis en los distintos periodos históricos.

En las grandes empresas norteamericanas se han construido distintos humanismos de acuerdo a las necesidades empresariales y a las circunstancias de los distintos contextos sociohistóricos, aunque siempre se han sustentado en la ética protestante y las lógicas capitalistas. La labor de estos discursos humanistas radica en poder gestionar el factor humano de acuerdo a las necesidades empresariales.

- **¿Qué humanismos hay detrás del discurso del Pacto Global y de los planteamientos de las redes ligadas al Grupo de Humanismo y Gestión de Montreal?**

Describir las dos redes de conocimiento, cuyos discursos humanistas se van a analizar.

Detrás del Pacto Global, que es un acuerdo político entre la ONU y el Foro de Davos, en el que impera el humanismo de la Declaración de los Derechos Humanos y un humanismo empresarial ligado a la RSE, con una óptica principalmente protestante - sajona.

Por su parte, los planteamientos de la red cobijada por el Grupo de Humanismo y Gestión, emana de un discurso académico crítico y reflexivo del management tradicional, el cual plantea que el ser humano está al centro de la empresa, como un ser multidimensional y diverso, óptica que ha proliferado en países considerados subdesarrollados o en vías de desarrollo, primordialmente latinos y con tradición católica.

Comparación de los análisis discursivos de ambas propuestas

Tras el análisis de las propuestas de management humanista que se presenta en el Pacto Global y la sustentada por las redes relacionadas al Grupo de Humanismo y

Gestión HEC Montreal, se puede destacar que ambos proyectos surgen para atender las diversas crisis sociales y ambientales que enfrenta la humanidad actualmente y tienen en común una estructura en red, además de un carácter cooperativo. Sin embargo, cada propuesta tiene rasgos muy particulares, que se manifiestan en sus formas de concebir y abordar la problemática, sus propuestas, objetivos, ámbitos, estrategias de operación y éticas.

A grandes rasgos el Pacto Global es una iniciativa de vocación de universalidad que pretende modificar la manera de pensar y actuar de las empresas en particular y en el mundo de los negocios en general. Propone un marco de valores y principios universales que guíen hacia la RSE, la sustentabilidad y una comunidad mundial en red, teniendo de base una noción humanista de derechos humanos universales. Cabe resaltar la gran cantidad de esfuerzos, recursos y voluntad política con los que cuenta este proyecto; con lo que se crean muchas herramientas, planes de acción y convenios para alcanzar una serie de objetivos, guiados por un humanismo universal basado en los derechos humanos de la ONU. Así mismo, cabe subrayar la presencia del pragmatismo estadounidense y la innovación empresarial en su discurso y en sus prácticas. Por su parte, la propuesta de management humanista de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal es un planteamiento académico interdisciplinario, desarrollado en un contexto latinoamericano, mediante el cual se busca brindar al management una alternativa humanista plural e innovadora. La cual se avoca más al estudio, comprensión y creación de estrategias de fenómenos particulares que a la construcción de discursos universales y estrategias estandarizadas para cumplir objetivos preliminares. Este proyecto se lleva a cabo

mediante redes de investigadores de universidades públicas y privadas con recursos autogenerados y provenientes de programas gubernamentales, enfocados, principalmente, a desarrollar investigación y formar investigadores o de desarrollo social, de los distintos países latinoamericanos.

Para una mayor comprensión de las similitudes y diferencias de ambas propuestas, a continuación, se presenta una comparación correspondiente a las dimensiones del Rombo Filosófico de Bédard.

Dimensión praxeológica

Como bien se ha dicho, en esta investigación, la praxeología remite a todos los aspectos de la actividad humana y sus distintas realidades particulares, comprendiendo las actividades de creación, las conductas, las actitudes humanas, el saber hacer, herramientas, técnicas, la comunicación, productos y resultados. Como se puede observar a simple vista en los esquemas que están a continuación, la cantidad de códigos identificados en el Pacto Global relativos a esta dimensión es mucho mayor y tiene un entramado más complejo que la cantidad de códigos identificados con las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal.

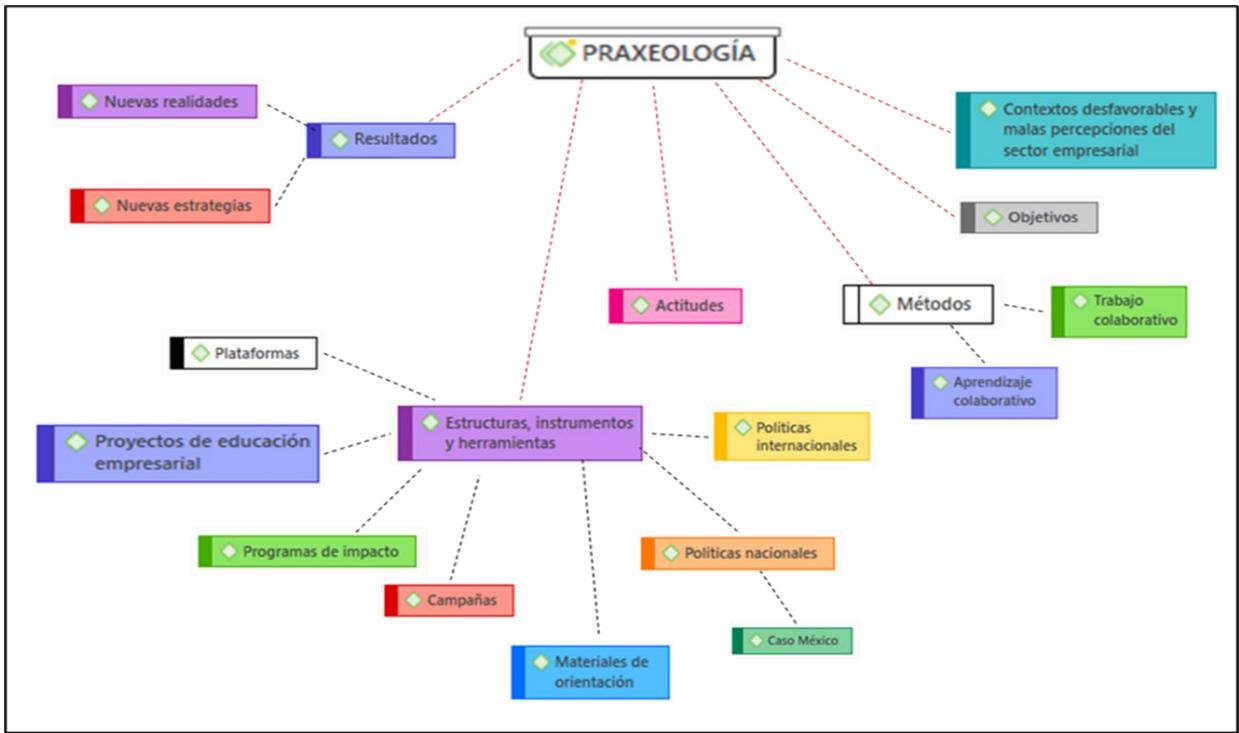


Figura 16: Esquema de la dimensión praxeológica del Pacto Global. Elaboración propia.

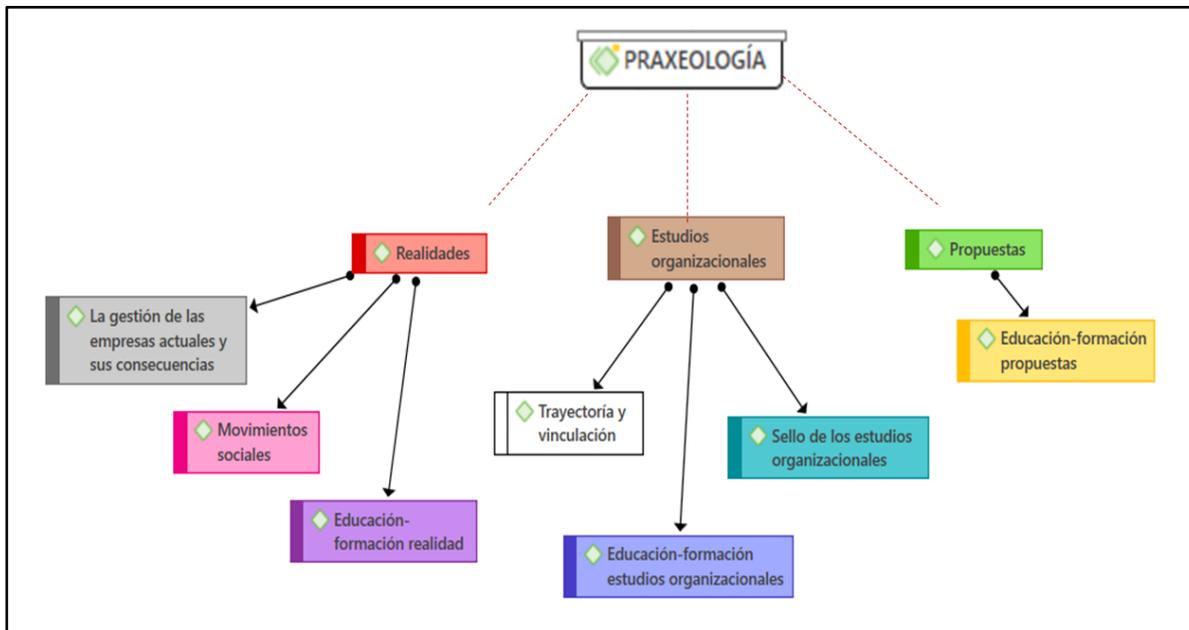


Figura 20: Esquema de la dimensión praxeológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal. Elaboración propia.

En esta dimensión se destaca que ambos proyectos surgen para atender las diversas crisis sociales y ambientales que enfrenta la humanidad actualmente, las cuales han sido provocadas, en gran medida por una dinámica empresarial que apuesta por el individuo racional y la maximización de las ganancias, además de que las subjetividades humanas están siendo capturadas y manipuladas en pro del sistema económico mundial imperante, propiciado una profunda influencia de las organizaciones en las dinámicas sociales y en la vida de las personas, remodelando nuestra vida y nuestro ser. Esta situación ha propiciado el estallido de relevantes movimientos sociales entre las empresas, gobiernos y la sociedad civil en varias partes del mundo.

La diferencia fundamental entre ambos proyectos es que el Pacto mundial es un acuerdo político internacional entre la ONU, gobiernos nacionales, el sector empresarial y la sociedad civil en pro de un desarrollo sustentable, lo que implica formas innovadoras de pensar y de actuar en las empresas y en el mercado mundial; mientras que el proyecto de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal es, principalmente, una propuesta académica interdisciplinaria que busca comprender y dar soluciones alternativas a problemáticas organizacionales que estudia. Partiendo de esta diferencia radical, es fácil entender las diferencias estructurales y operativas de ambos proyectos, a pesar de que ambos trabajan en red y se basan en la cooperación. Para operar a escala global, el Pacto Global cuenta con una estructura de red internacional que une redes locales; mediante la cual se promueve la colaboración entre los adheridos de todo el mundo con la finalidad de dar forma a una agenda sustentable corporativa global. El pacto coopera con iniciativas

hermanas y trabaja con un amplio entramado de plataformas de acción, redes de apoyo, programas, campañas, materiales de orientación, marcos de principios internacionales y convenios con gobiernos nacionales. Mientras que las redes del Grupo Gestión y Humanismo de HEC Montreal colaboran principalmente en torno a redes de investigación latinoamericanas y proyectos educativos en estudios organizacionales y administración o gestión, aunque también se tienen proyectos con algunas instituciones gubernamentales y empresas.

Otra gran diferencia entre ambos proyectos es la observación en sus logros o resultados. Tras algunos años de trabajo, el Pacto Global ha impulsado una actitud sustentable en la comunidad empresarial global, donde se ha ido asumiendo la responsabilidad de desarrollar nuevas estrategias de sostenibilidad que apoyen a la sociedad y al medio ambiente. Por su parte, el POE, la REMINEO y demás redes entorno al Grupo Gestión y Humanismo de HEC Montreal han desarrollado un enfoque epistemológico administrativo interdisciplinario referente a las ciencias sociales y a la filosofía. Y su éxito reside en varias generaciones de doctorantes, diversos congresos, múltiples tesis de los egresados y varios proyectos nacionales e internacionales. Por último, es interesante observar que el Pacto Global tiene objetivos operativos bien trazados y delimitados, mientras las redes entorno al Grupo Gestión y Humanismo de HEC Montreal tienen propuestas epistemológicas y educativas.

Dimensión epistemológica

En el Rombo Filosófico, la epistemología es visualizada como los fundamentos y las formas en que un conocimiento científico adquiere validez, fuerza y solidez de los fundamentos intelectuales y conceptuales sobre los cuales se apoyan las prácticas.

Respecto a esta dimensión, en los esquemas que están a continuación fácilmente se advierte que la cantidad de códigos relativos a esta dimensión identificados con las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal es mayor que la cantidad de códigos identificados en el discurso del Pacto Global.

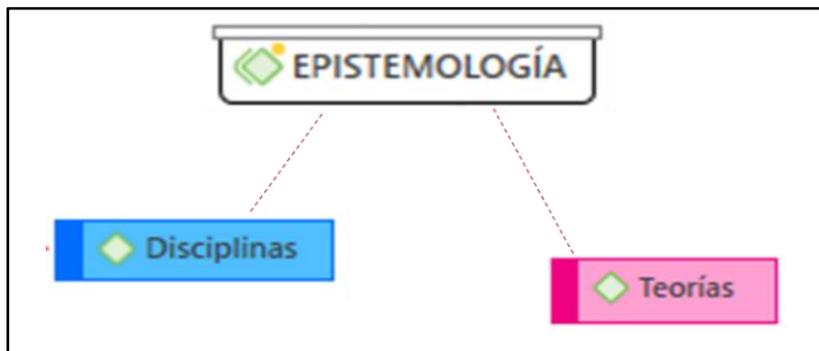


Figura 17: Esquema de la dimensión epistemológica del Pacto Global. Elaboración propia.

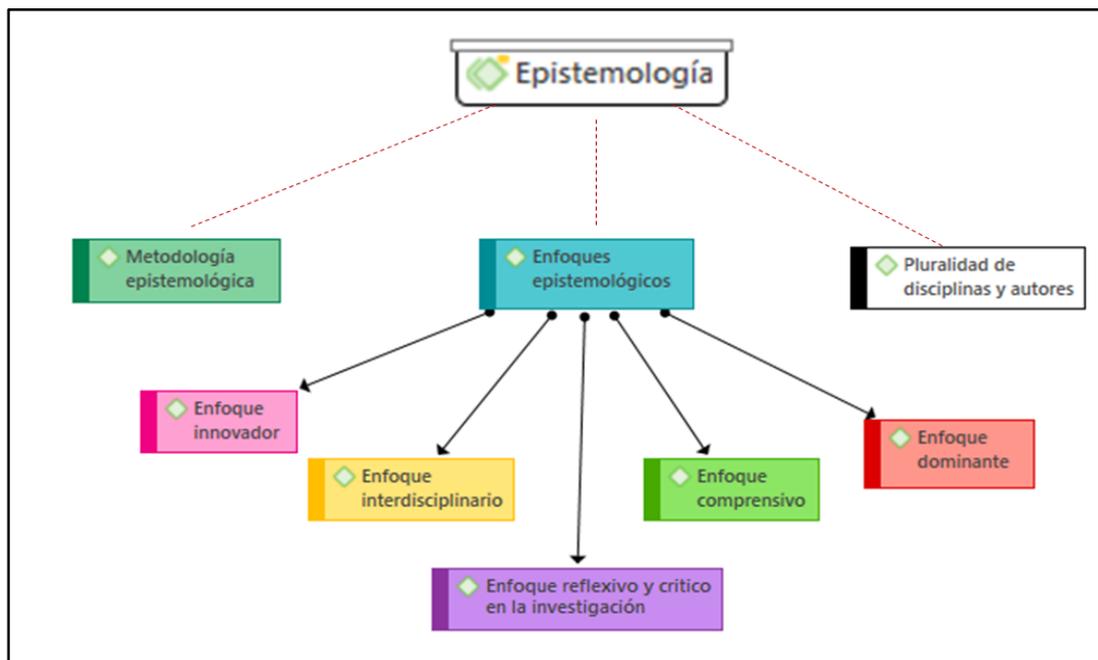


Figura 21: Esquema de la dimensión epistemológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal. Elaboración propia.

En esta dimensión cabe destacar que las fuentes analizadas relativas al Pacto Global estaban mayormente enfocadas en presentar planes de acción o los resultados de estos, por lo que no se detectaron muchas citas que dieran cuenta sobre la construcción de conocimientos en sí mismos. Sin embargo, es notorio que hacen alusión a teorías y disciplinas científicas para darles un uso pragmático, sea para explicar cómo se sustenta un paradigma en el poder, para resolver un problema o bien para propiciar una situación deseada. En contra partida, todas fuentes analizadas de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal tenían un corte académico;²⁴⁵ en consecuencia los métodos de investigación, las fuentes de información, autores, los enfoques epistemológicos, etc.; cobran gran relevancia y se hacen explícitos. Así mismo, se destaca la gran pluralidad de esta propuesta de management en varios sentidos.

Dimensión axiológica

Respecto a esta dimensión, se puede decir que una serie de escándalos morales han sido inducidos por la ética economicista dominante del mundo de negocios, propiciando que el objetivo del sector empresarial de obtener beneficios a cualquier costo ha sido percibido y condenado por varios grupos de interés. Respecto a esta dimensión en las fuentes revisadas del Pacto Global se encontraron 4 códigos- categorías y en las fuentes analizadas de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se identificaron 4 códigos, 2 categorías y 2 subcategorías.

²⁴⁵ Dos textos publicados en una revista científica especializada, además de dos paneles y una conferencia realizados en congresos especializados.

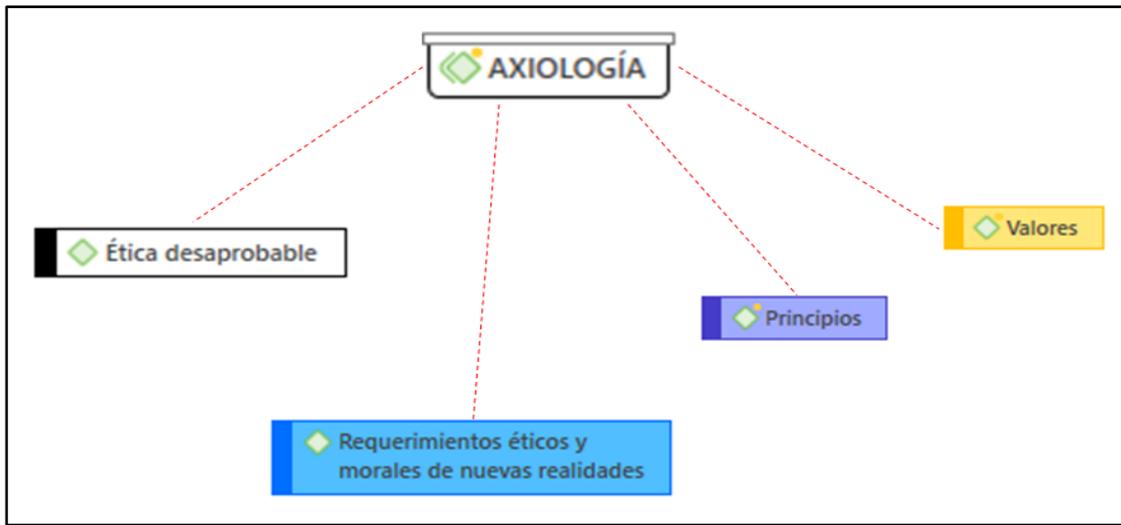


Figura 18: Esquema de la dimensión axiológica del Pacto Global. Elaboración propia.

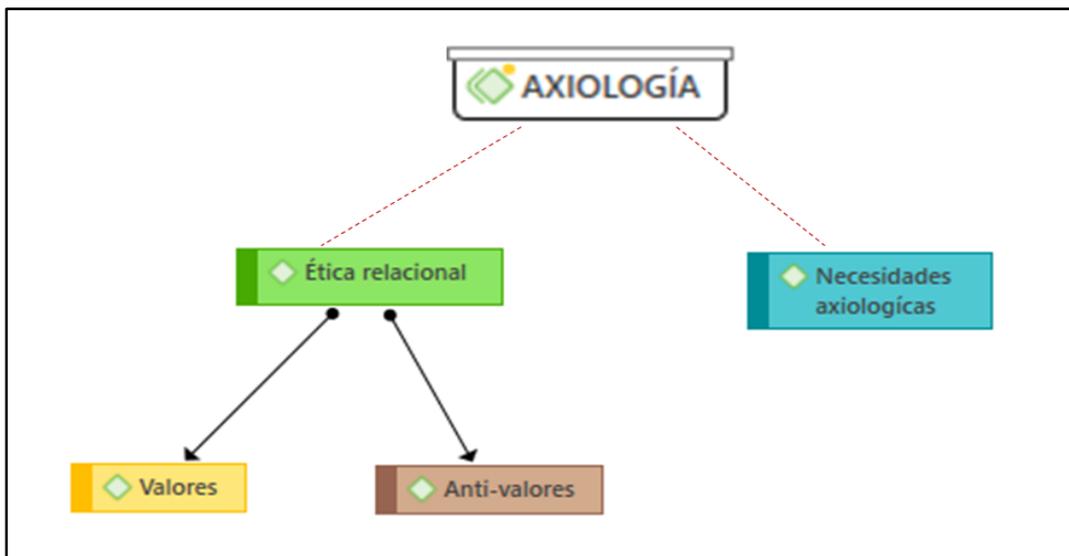


Figura 22: Esquema de la dimensión axiológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal. Elaboración propia.

Respecto a esta dimensión, es importante resaltar las distintas posturas éticas de los proyectos presentados. Por un lado, el Pacto Global maneja una ética moral, centrada en un marco de valores y principios universales, mientras que el discurso de redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal plantea una

ética relacional, concerniente a la cultura de las naciones en las que esta red tiene presencia.

Resulta interesante observar que, en base de su ética, el Pacto Global denuncie una serie de escándalos morales, inducidos por la ética economicista dominante del mundo de negocios, y como respuesta proponga un plan de acción para alinear las prácticas corporativas a diez principios universales, movilizar a la comunidad empresarial mundial para avanzar en los objetivos de las Naciones Unidas y construir una economía mundial sostenible e inclusiva. Lo que ha tenido como resultado, a quince años del Pacto Global, que los negocios sostenibles y basados en principios son cada vez más importantes. En contra partida, al relativizar la ética, se vuelve más complejo hacer juicios de valor (al menos en el plano teórico) y a llevar a cabo un plan de acción, pero se tiene mayor flexibilidad y libertad para decidir el marco de principios y valores más adecuado en un contexto dado, acorde con la cultura y percepción de los actores involucrados. Aunque, como red de investigadores aprecian valores como: el trato digno y respetuoso, la interdisciplinariedad, la inclusión, la generosidad, la heterogeneidad, el respeto, la empatía, la corresponsabilidad, justicia y la diversidad, entre otros.

Dimensión ontológica

Esta dimensión se identifica y analiza los fundamentos conceptuales de la realidad planteada en el discurso a estudiar, equiparando el concepto de ontología con el concepto de ideología. Los fundamentos conceptuales en las fuentes analizadas referentes al Pacto Global son las 7 categorías encontradas y en las fuentes analizadas

referentes al Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encontraron 10 códigos, 4 categorías y 6 subcategorías.

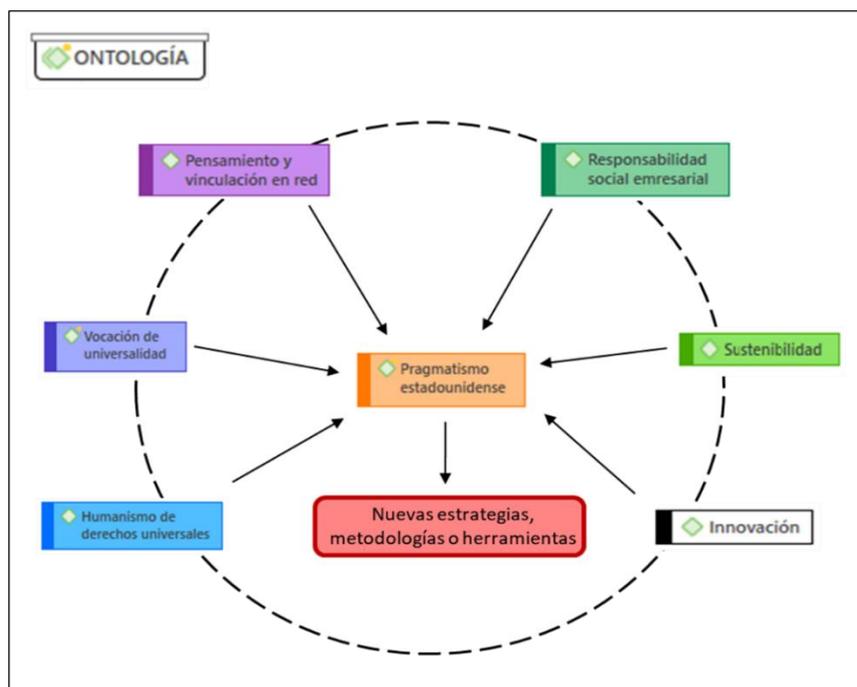


Figura 19: Esquema de la dimensión axiológica del Pacto Global. Elaboración propia.

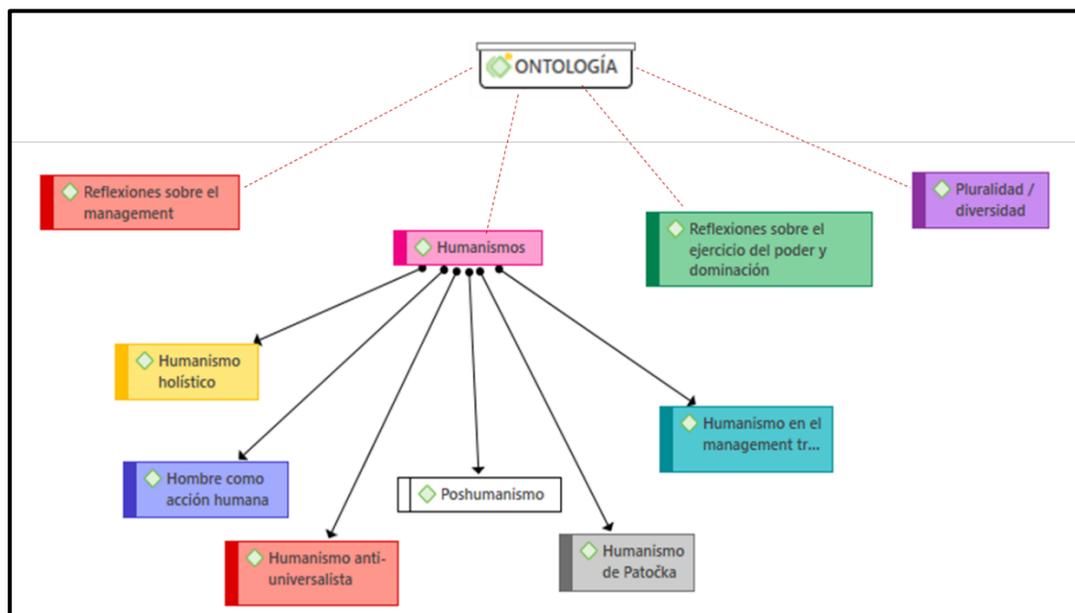


Figura 23: Esquema de la dimensión ontológica de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal. Elaboración propia.

Los fundamentos conceptuales en las fuentes analizadas referentes al Pacto Global son: La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), el pensamiento y vinculación en red, la innovación, la vocación de universalidad, el humanismo de derechos humanos universales, la sustentabilidad y el pragmatismo estadounidense. Los cuales se presentan de forma entrelazada, conformando un entramado ideológico que, al estar el pragmatismo estadounidense contemplado, hay una fuerte tendencia a que estas formas de pensar se concretizan en nuevas estrategias, metodologías o herramientas, que pretenden encausar las acciones hacia la conciencia y los valores insertos en cada ideología.

El fundamento ideológico de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal parte de un ejercicio de reflexión sobre el management, en el que esta disciplina se ve como algo más que técnicas positivistas, aunque su discurso dominante sea tecnológico-positivista, de perspectiva pragmática y lógica instrumental. En este sentido, cabe subrayar que la empresa norteamericana es vista como un espacio atravesado por relaciones de poder y dominación económico-cultural, que cuenta con dispositivos de mando de penetración y de manipulación organizacional, diseñados para capturar la subjetividad y la fidelidad de los trabajadores. Para superar el management norteamericano se considera necesario implementar una mirada ad extra, incorporando posturas críticas y plurales, con una visión amplia sobre el ser humano y la sociedad. Teniendo en cuenta que en el mundo existe una gran variedad de humanismos, así como una gran violencia estructural de la desigualdad internacional, consecuente a situaciones históricas-políticas en el mundo.

Reflexiones finales

Resulta interesante destacar algunas reflexiones, que, si bien no son parte del hilo conductor o medular de esta investigación, hay que tomarlas en cuenta para establecer una conclusión general de esta tesis doctoral.

- Como bien se declara en el título del cuarto capítulo de este trabajo, *El management como un espacio de discusión y construcción de humanismos para la futura sociedad global*; es preciso tomar en cuenta que, hoy en día, el management es el lenguaje universal del poder político y económico mundial. A tal grado que, en esta disciplina se discuten y se construyen humanismos para la futura sociedad global. Lo que se hace evidente cuando en foros internacionales de organismos como la ONU o del FEM se proponen y discuten alternativas humanistas para el mejor desempeño de las empresas (aunque sea de forma indirecta y bajo ropajes técnicos) en agendas o programas de alcance mundial sobre ética o principios universales para un mundo más sustentable. Este atributo se le ha otorgado al management debido a que el esquema del imperialismo americano descansa sobre una base comercial cimentada en el capitalismo y en el desarrollo tecnológico de la empresa americana. Con el management (vista como una tecnología empresarial) ha logrado organizar, implementar y coordinar un modelo económico y político mundial, donde la visión empresarial norteamericana, Estados Unidos y el dólar americano están en el centro.²⁴⁶

²⁴⁶ Esto se ilustra con la actuación y declaraciones de Robert McNamara, presidente del Banco Mundial de 1968-1981, quien se auto concebía como un planificador del desarrollo mundial. Y de sus declaraciones más ilustrativas en este sentido, se destacan: "El management [...] es la clave por medio del cual se da el cambio social, económico y político, el cambio en todas las direcciones se difunde a través de la sociedad..." (McNamara

- Es evidente que la pandemia del COVID-19, declarada en febrero del 2020, agudizó la actual crisis económica mundial; sin embargo, ya en enero del mismo año el Foro Económico Mundial advertía un panorama económico devastador. El cuál es fruto de numerosos fallos y desequilibrios en el sistema económico mundial que, bajo un esquema financierita global, se ha intensificado la desigualdad socioeconómica en el planeta. En este contexto, junto al fenómeno del cambio climático, los grandes líderes del sector empresarial internacional son conscientes de que ya no es posible seguir operando con la misma dinámica instrumental y utilitarista, enfocada en alcanzar metas económicas en detrimento de bienestar social, humano y ambiental, que ha imperado a nivel mundial en las últimas décadas. En este sentido, y con la finalidad de que sus empresas y el sistema capitalista sobrevivan, es que se han invertido muchos recursos y se han realizado múltiples alianzas en redes sociales y de investigación para crear *modelos manageriales sustentables con nuevos humanismos éticos*, que sean aceptados y validados socialmente.

En este trabajo de investigación, este fenómeno es comprendido como parte natural de la evolución de la empresa (percibida como un sistema complejo adaptativo); la cuál, fluye junto con su medio en un espiral complejo de cambio constante. Al situar el contexto actual en el esquema *del ciclo adaptativo de los sistemas complejos* de John Holling,²⁴⁷ se puede advertir que en este momento el

en Toussaint, 2004: 145) o "Dirigir cualquier rama de organización es la misma cosa, sea la Ford Motor Company, la Iglesia Católica o el Ministerio de Defensa" (McNamara en Toussaint, 2004: 145)

²⁴⁷ Como se menciona en el capítulo 3 en el esquema del ciclo adaptativo de los sistemas complejos establece cuatro fases frecuentes en los procesos de cambio de los sistemas, como resultado de su dinámica interna y de influencia externa. El ciclo comienza en la fase de exploración (r), luego va lentamente a la fase de crecimiento o explotación hacia la liberación (K), posteriormente pasa rápidamente hacia la liberación o destrucción

mundo empresarial se encuentra en un periodo que oscila entre la fase Ω de destrucción creativa y la fase α de reorganización, más tendiente a la fase α . En este orden de ideas, es preciso tener en cuenta que, ya en 2016 Klaus Schwab en su libro *La cuarta revolución industrial*, vaticinaba un cambio importante en la industria y en la economía mundial, con la introducción de la tecnología 4.0. En este contexto de cambios, se le suma la propuesta *El Gran Reseteo*, o *Gran Reinicio* del Foro Económico Mundial, donde se propone transformar el modelo económico tras la pandemia COVID 19. Esta propuesta presentada en del Foro en Davos (Suiza) del 2020 por Klaus Schwab (director de la organización), propone *resetear el capitalismo* y establecer *un nuevo contrato social para honrar la dignidad de cada ser humano* en el marco de la economía mundial. Así mismo, no se puede dejar de lado los signos de decadencia del Imperio Americano que se vienen presentando desde la segunda mitad de la segunda década y principios de la tercera década del siglo XXI, como son la elección de Donald Trump (un anti *establishment*) en el 2016, la toma del Capitolio a principios del 2021, la repentina retirada de Estados Unidos de Afganistán concluida en agosto del 2021, el indirecto enfrentamiento militar que tiene contra Rusia en Ucrania desde febrero del 2022 a la fecha, entre otros.

- Para contextualizar ideológica y socialmente el Management Humanista de las redes ligadas al Grupo de Humanismo y Gestión es importante resaltar que esta corriente emerge del Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal, el cual se conforma en la escuela Hautes Etudes Commerciales (HEC) Montreal, en la provincia de Quebec

creativa(Ω), luego se dirige rápido hacia la reorganización (α), para luego enfilarse hacia otra fase de crecimiento (r).

de Canadá en los años setentas. Como se describió en el capítulo 2 la identidad quebequense es una mezcla del arraigamiento en una cultura tradicional de origen francés y una evolución de valores moderno occidentales inicialmente impulsada por clérigos católicos. Esto subraya el hecho de que a diferencia del resto del Canadá que es principalmente anglófono y protestante, la gente de esta provincia autoafirma su ser en su herencia francesa (proviene de su pasado colonial francés) y en la religión católica. Este sentimiento social se ve impactado en algunos escritos y acciones de los académicos de este grupo. Por ejemplo, el artículo *Management, éthique catholique et esprit du capitalisme: l'exemple québécois*²⁴⁸ de Aktouf, Bédard y Chanlat, publicado en 1992 o el interés que tuvo Alain Chanlat de difundir esta corriente de management humanista en Latinoamérica en vez de difundir en el Canadá anglosajón o en Estados Unidos.

En este sentido, al ser la mayor parte de los académicos de esta red de investigación latinos, residentes u oriundos de Quebec y Latinoamérica, se puede notar en este grupo una línea de pensamiento académico que, sin ser un grupo con ideas antimperialistas, busca generar una alternativa latina en el management humanista (ante la predominancia anglosajona tradicional). A tal efecto que, es importante tomar en cuenta el matiz católico o de *pensamiento de periferia*,²⁴⁹ que

²⁴⁸ Gestión, ética católica y espíritu del capitalismo: el ejemplo Québec en español.

²⁴⁹ Al hablar del pensamiento de la periferia me refiero a los estudios o pensamientos generados en zonas como Latinoamérica, Asia, África, Eurasia, entre otros en contraste a las ideas o publicaciones elaboradas un centro intelectual mundial, occidente, que es básicamente Norteamérica anglosajona y Europa. "El Centro y la Periferia, dos conceptos que surgen de las Ciencias Sociales para ofrecer una explicación al modo en que opera la desigualdad del poder en la escala global... Los conceptos de Centro y Periferia fueron propuestos por Raul Presbich (1950), dentro de la Teoría de la Dependencia, para analizar la diferenciación global. Las regiones de la Periferia eran aquellas que cumplían un rol periférico en la producción, sus economías estaban dirigidas a la exportación, al flujo de sus recursos hacia las regiones del Centro. Éstas, ostentaban el desarrollo industrial y

las investigaciones y publicaciones generadas por la red de investigación puedan tener de forma implícita, ya que los y las investigadores pertenecientes a esta red son, en su mayoría oriundos de regiones con una cultura católica arraigada y de alguna manera son considerados de la periferia, además de que sus trabajos de investigación son realizados en estas regiones.

Como conclusión o comentario final de este trabajo, se desea subrayar el énfasis que se le dio a la fase práctica (y utilitarista) de los discursos humanistas a lo largo de la investigación; ejemplificando esta visión con narraciones de diferentes imperios en donde un discurso hegemónico humanista era parte de la ideología imperial, que servía para implementar un orden político, económico y social imperante en su territorio. Si bien, se está consciente que todo discurso humanista tiene más aristas o propósitos,²⁵⁰ se decidió retomar esta concepción con la finalidad de enfatizar en la utilidad práctica y existencia, aunque sea de forma implícita, de los discursos humanistas en el management, como una herramienta de gobernanza, sutil pero muy poderosa. Así mismo, con este trabajo se quiere resaltar sobre la importancia de la reflexión humanista en el management, sobre todo en los países de la periferia o subdesarrollados. Dado que, desde un punto de vista técnico, las estrategias de un manual managerial escrito en Estados Unidos o en algún país del centro occidental, pueden no tener los resultados esperados en un país periférico, dado que las condiciones sociales y humanas no son las mismas y por lo tanto la gente puede no responder a los mismos estímulos. Por otro lado, desde un punto de vista filosófico-

producían manufacturas altamente elaboradas gracias a las materias primas y recursos que provenían de la Periferia, y gracias al monopolio de la tecnología” (Espiñeira, 2009: 2)

²⁵⁰ Por ejemplo, dar un sentido a la vida individual y colectiva o entender las dimensiones y alcances humanos.

social, el reflexionar en el humanismo en management nos permite reflexionar sobre el impacto que tiene esta profesión en la sociedad actual, sobre todo tomando en cuenta la gran importancia que tienen las empresas y el mundo empresarial en el siglo XXI; al mismo tiempo que nos permite decidir si queremos seguir por el mismo camino o cambiar para contribuir a edificar una mejor sociedad desde la empresa.

Por otro lado, desde el punto de vista de esta investigación, el humanismo implícito en el Pacto Global está ligado a ética empresarial occidental, que busca una gobernanza universal bajo un modelo medianamente uniforme, donde grandes intereses políticos y económicos (representados por el Foro de Davos) están inmersos. Por otro lado, el humanismo de la red de investigación liderada por el Grupo Humanismo y Gestión de Montreal, tiene un carácter mucho más teórico y reflexivo. Al contemplar al ser humano como un ser multidimensional y diverso, abre la posibilidad a un management local, es decir un management con mayor capacidad de comprensión y adaptación a las especificidades de una empresa o de una comunidad particular. Y al contrario que la otra propuesta, su interés académico está centrado en la relación entre la empresa y la humanidad.

Si bien, resulta imposible señalar de forma técnica y objetiva cuál de los dos humanismo o corriente managerial es mejor opción para un mejor futuro o proyecto civilizatorio mundial. En la presente tesis, de manera subjetiva, se decanta por un modelo managerial con un humanismo abierto o plural, que reconozca, valide y se pueda identificar con otros humanismos, con el fin de que se pueda crear una convivencia armónica y efectiva en las empresas. Esto en concordancia con la filósofa Hanna Arendt cuando dice: “La pluralidad es la condición de la acción humana, porque

somos todos parecidos, es decir humanos, sin que nadie jamás sea idéntico a ningún otro que haya vivido, viva o esté por nacer” (Arendt en Hurtado, 2010: 182). En este sentido, la autora señala que la libertad es una experiencia ligada al hecho de aparecer ante los otros. Mediante el intercambio de acción y de palabra se hace del mundo un mundo común, una coexistencia en la cual cada uno es único, nadie es superfluo.

“El mundo común no requiere consenso, pero sí la mirada de todos. El mundo común existe no porque todos piensan lo mismo sino, por el contrario, porque cada uno mira desde su particular perspectiva el mismo mundo y los acuerdos son posibles. Para que se realice es necesario aparecer, correr el riesgo de mostrarse en un espacio público, donde la confrontación se hace posible” (Hurtado, 2010: 182).

Estas reflexiones de la crítica Arendt se derivan de la crítica a modernidad que hace en algunas de sus obras, donde analiza algunos procesos que, según ella, alteran la condición humana y se muestran como posibles elementos totalitarios.

Referencias

- Abadi S. (2010) El pensamiento en red: un modelo integrador entre el psicoanálisis, las neurociencias y la nueva ciencia de las redes” Ponencia presentada en Federación Psicoanalítica de América Latina. Septiembre 23 AL 25 de 2010 Bogotá - Colombia Recuperado en: <https://www.fepal.org/nuevo/images/stories/sonia-abadi.pdf>
- Aguirre, L. M. (2006) Las relaciones entre América Latina y Estados Unidos: balance y perspectivas. En Boron A. y Lechini G. (comp) (2006) Política y movimientos sociales en un mundo hegemónico. Lecciones desde África, Asia y América Latina Buenos Aires. Recuperado en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/sursur/politica/PICuno1.pdf>
- Aibar E. (2022) Imaginación tecnológica e ideología de la innovación. En Garcés, Marina (coord.). «Ecología de la imaginación». Artnodes, no. 29. UOC. Recuperado de <https://doi.org/10.7238/artnodes.v0i29.393017>
- Alfaro-Castillo M, González Díaz E. y Alvarez-Marin A (2013) Empresa como sistema adaptativo complejo y gestión de la complejidad. En Revista Universitaria Ruta Vol. II / 2013
- Álvarez, H. F. (2016) La Administración en el Siglo XXI, en una encrucijada. En Gestión Joven. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA). N, 15 Recuperado de: http://elcriterio.com/revista/contenidos_15/8.pdf
- Aparicio Cabrera, A (2013) Historia económica mundial 1870-1950. En Economía Informa No. 10 (septiembre-octubre 2013) Recuperado de: www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/382/06aparicio.pdf
- Arandia O. y Portales L (2015) Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica. En AD- Minister, No. 26, (enero - junio 2015) Recuperado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789006>
- Aroche Reyes F. (2010) La estructura económica del (sub)desarrollo y el equilibrio general o ¿qué ocurrió con la teoría del desarrollo y con las estructuras económicas? En Revista de Economía Política, Vol. 33, No 3 (julio-septiembre 2013) Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/rep/v33n3/v33n3a10.pdf>
- Baños Ramírez O. (2004) La fuerza de las identidades. El caso de Quebec, Canadá. En Revista Mexicana de Estudios Canadienses (nueva época), No. 008 Asociación Mexicana de Estudios sobre Canadá Culiacán, México Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/739/73900810.pdf>
- Bédard R. (2003) Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas. El rombo y las cuatro dimensiones filosóficas. En Ad Minister. No. 3 (Junio – diciembre 2003) Universidad EAFIT Medellín. Recuperado en <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/697/621>
- Bédard R. (2004) Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas. La trilogía administrativa. En Ad Minister. No. 4 (Junio – diciembre 2004), Universidad EAFIT Medellín.
- Bericat A. (2001) Max Weber o el enigma del origen del capitalismo. En Revista española de investigaciones sociológicas (Reis) No.95, España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=293257>
- Blakemore S. y Frith U (2007) Cómo aprende el cerebro: las claves para la educación. Ed Ariel. España
- Blanchard P. y Victor- Pujebet B (2020). Crímenes de la era colonial. DW Documental. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=XSzjUXVjZxk>
- Botero Agudelo J. L. (2014) Responsabilidad social empresarial y relaciones de poder. Tesis para optar al título de Magister en Ciencias de la Administración. Escuela de Administración. Universidad

EAFIT. Recuperado de https://repository.eafit.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10784/5384/JaimeB otero_2014.pdf;jsessionid=6DE33BBFEF2B220BF18AD3F70828EA22?sequence=2

- Bresser-Pereira L. C (2017) La nueva teoría desarrollista: una síntesis. En *Journal of Economic Literature Economía UNAM*. Vol. 14 No 40 Recuperado en http://www.scielo.org.mx/pdf/e_unam/v14n40/1665-952X-eunam-14-40-00048.pdf
- Brooks D. (12 octubre 2017) Criollos, mestizos, mulatos o saltapatrás: cómo surgió la división de castas durante el dominio español en América. En BBC Mundo. Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-41590774>
- Brown, J. A., Clark, C., & Buono, A. F. (2018). The United Nations Global Compact: Engaging Implicit and Explicit CSR for Global Governance. En *Journal of Business Ethics*, Vol. 147, No. 4
- Burgueño Lomeli F (1972) La situación colonial en América Latina en *Problemas del desarrollo*. Vol. 3 N.o.12. UNAM. Recuperado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/pde/issue/view/3866>
- Calderón, G., Álvarez, C., Naranjo, J (2006) Gestión Humana en las Organizaciones. Un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. En *Cuad. Adm.* Vol.19 No.32 (julio-diciembre 2006) Bogotá (Colombia).
- Cancino del Castillo, C. y Morales, M. (2008). Responsabilidad Social Empresarial: Serie documentos docentes. Santiago de Chile: Universidad de Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/122747/Cancino_Morales_2008.pdf
- Caro Bejarano M. J (2012) Los riesgos mundiales en el 2012 según el foro económico mundial. Instituto español de estudios estratégicos. Recuperado en http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_informativos/2012/DIEEEI06-2012_ForoEconomicoMundial_RiesgosGlobales2012_MJCaro_v2.pdf
- Cardesín Díaz J, M, (2015) Toda historia lleva implícita una antropología. Una indagación en la historia del pensamiento occidental En *Cuadernos de estudios gallegos*, LXII Núm. 128 (enero-diciembre 2015) Universidad de Coruña págs. 355-387 Recuperado en <http://estudiosgallegos.revistas.csic.es/index.php/estudiosgallegos/article/view/392>
- Castañeda Reyes (1998) El imperialismo de los Estados Unidos en el pensamiento de Martí, Rodó y Haya de la Torre: pasado y presente. En *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. No. 43. Recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055807>
- Castells M. (2000) Materials for an exploratory theory of the network society. En *British Journal of Sociology* Vol. No. 51 (January/March 2000) pp. 5–24. Recuperado de: <http://red.pucp.edu.pe/ridei/files/2011/08/33.pdf>
- Castillo-Villanueva, L., Velázquez-Torres, D (2015) Sistemas complejos adaptativos, sistemas socio-ecológicos y resiliencia. En *Quivera*, Vol. 17, No. 2, (julio-diciembre, 2015) Universidad Autónoma del Estado de México
- Castillon Orrego S (2007) “Les sagesses critiques des professeurs seniors concernant les fondements philosophiques de l’éducation en administration : Un arbre des sagesses critiques”. Tesis para obtener el grado de Doctorado en Administración en la Faculté des Études Supérieures de l’Université de Montreal.
- Castrillón Orrego (2008) Administración y sabidurías. Esbozando algunos nexos. En la revista *Universidad EAFIT* Vol. 44. No. 149.
- Cepeda Másmela C. (2016) ¿Dónde están y quiénes son los que protestan contra la globalización? Caracterización de las organizaciones participantes en el Foro Social Mundial 2001, 2004 y 2008. En *Pap. Polít.* No. 2, Vol. 21, (julio-diciembre 2016) Bogotá (Colombia), Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/papel/v21n2/0122-4409-papel-21-02-00505.pdf>

- Chanlat J. F (2018) Ciencias sociales y administración. Fondo editorial Universidad EFIT, Medellín, Colombia.
- CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales Aktouf O., Bédard R., Chanlat A. (1992) Management, éthique catholique et esprit du capitalisme: l'exemple québécois. En Sociologie du travail, No.1, (enero- marzo 1992). Recuperado en: https://www.persee.fr/doc/sotra_00380296_1992_num_34_1_2584
- CPCECABA (2015). Siglo XXI Cambio de paradigma en la administración. El fin de la administración científica (Taylor, Farol) y el inicio de una Administración Humanista (Drucker, Zamagni). Presentado en el XII Congreso Internacional de Administración "La gestión y las nuevas competencias en un mundo de cambios constantes" Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 11 al 13 de noviembre de 2015. Recuperado de http://www.consejo.org.ar/congresos/material/12c_ongresoadmin/Trabajo5.4.pdf
- Cruz Valencia, C. O. (2005) La redefinición del papel de la OTAN. En El Cotidiano, No.133, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Distrito Federal, México. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32513310>
- Cutcliffe, S. H. (2003) Ideas, máquinas y valores: los estudios de ciencia, Anthropos - Universidad Nacional Autónoma de México tecnología y sociedad. Barcelona
- De la Cruz V. CURSO (2020) Sesión 1 Fundamentos teóricos y metodológicos de la Investigación cualitativa y ATLAS.ti del Taller Internacional: Fundamentos para el análisis cualitativo de datos con ATLAS.ti. celebrado los días 6, 17, 18 y 20 noviembre de 2020 a través de la plataforma zoom. Impartido por CVAIC. México. Cubriendo un total de 16 horas
- De la Cuesta-Benjumea C. (2006) La teoría fundamentada como herramienta de análisis. En Cultura de los Cuidados (enero, 2006) No. 20. Colombia. Recuperado en <https://www.researchgate.net/publication/39435048>
- De la Peña de León A.S. (2013) El humanismo y la responsabilidad social empresarial. En Research Gate Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/261537292_El_Humanismo_y_la_Responsabilidad_Social/link/0a85e5348360db6771000000/download
- De Peralta Y Sosa J. M (1988) La ilustración en Europa y sus criterios sobre el mundo clásico. En Revista de historia No 8-9, Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=109834>
- Díaz de León (2013) Nueva Gestión Pública y Gobernanza: Desafíos en su Implementación. En International Journal of Good Conscience. Vol. 8 No. 1 (marzo 2013) Recuperado de: [http://www.speantamexico.org/v8-n1/A14.8\(1\)177-194.pdf](http://www.speantamexico.org/v8-n1/A14.8(1)177-194.pdf)
- Duke, K. (2012) Foro Económico Mundial y Foro Social Mundial: El desafío de sentarnos a reinventar el mundo. En Revista Realidad No. 133 Recuperado de: <https://www.lamjol.info/index.php/REALIDAD/article/view/3158>
- Dussel E. (1972) Teología, historia de la liberación y pastoral. Cap. 1 En Caminos de liberación latinoamericana (interpretación histórico-teológica de nuestro continente latinoamericano) Dussel E. (1972) Ed. Latinoamérica Libros, Buenos Aires Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/otros/20120131094753/CAMINOS.pdf>
- Equipo de Profesores del Centro Documentación (EPCD) (2010) Tema 38. Evolución de los conceptos de empresa y empresario. Funciones y objetivos de la empresa. Clases de empresa. La empresa como sistema en interrelación con su entorno. Los subsistemas de la empresa. Centro Documentación De Estudios Y Oposiciones, Madrid. Recuperado de: https://www.serina.es/empresas/cede_muestra/202/TEMA%20MUESTRA.pdf

- Escudero G. (2015) Dirección de empresas como gobierno. En Revista Empresa Y Humanismo. Vol. 18, No. 1. Recuperado de: <https://www.unav.edu/publicaciones/revistas/index.php/empresa-yhumanismo/article/view/839>
- Espeche, C. E. (2003) Los nuevos sujetos de la protesta social y sus reivindicaciones. Las demandas de participación popular frente al desafío de una profundización de la democracia en América Latina. Informe final del concurso: Movimientos sociales y nuevos conflictos en América Latina y el Caribe. CLACSO. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2002/mov/espeche.pdf>
- Fernández, O. (2006) ¿Tercera Revolución Industrial? Reflexiones desde la lógica del “empirismo convencional” En Economía y Desarrollo, Vol. 140, No. 2, (julio-diciembre, 2006) Universidad de La Habana. Cuba Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425541310003>
- Fernández Rodríguez, C. J. (2017): Estudios críticos de la gestión: estudios culturales de los conflictos en el mundo del trabajo, En Política y Sociedad, Vol. 54 No.1
- Ferro R, Tarazona G. y Gaona E. (2013) Redes de investigación científica: un esfuerzo en el desarrollo de conocimiento en conjunto. En Revista Visión Electrónica Año 7 No. 2 (Julio - diciembre de 2013) Recuperado de <https://biblat.unam.mx/en/revista/vision-electronica/articulo/redes-de-investigacion-cientifica-un-esfuerzo-en-el-desarrollo-de-conocimiento-en-conjunto>
- Flores Osorio, J. M. y García Cejudo, M. L. “La universidad pública en la sociedad global” (2006) en Padilla Arroyo, Antonio, Martínez Moctezuma, Lucía, et al. Historia modernidad, y crisis en la educación superior, Lucerna Diogenesis, México.
- Forbes Staff (21/01/2019) Riqueza de 26 multimillonarios iguala a la de 3,800 millones de pobres: Oxfam En Forbes México. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/riqueza-de-26-multimillonarios-igual-a-la-de-3800-millones-de-pobres-oxfam/>
- Foro Económico Mundial (2019) Informe de riesgos mundiales 2019 14.^a edición. Foro Económico Mundial. Recuperado de <https://www.oliverwyman.com/content/dam/oliverwyman/v2/publications/2019/Jenero/ES-Global-Risks-Report-2019.pdf>
- Fuertes F., Lara Goyburu M. y lametti A. (2004) Guía del Pacto Global. Una forma práctica para implementar Oficina del Pacto Global en Argentina. OIT, CEPAL y PNUD. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/1283-guia-pacto-global-forma-practica-implementar-nueve-principios-la-gestion>
- Fundación Juan Vives Suriá (2010) Derechos humanos: historia y conceptos básicos. Fundación Editorial El perro y la rana, Fundación Juan Vives Suriá y ed. Defensoría del Pueblo Caracas, Venezuela. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/201701020558_15/pdf_132.pdf
- Galván A. (2007) Las redes sociales como estrategia para fortalecer a las comunidades. Tesis para obtener el grado académico de Licenciatura en Trabajo Social. Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales en la Universidad de La República. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/18105/1/TTS_Galv%C3%A1nAndrea.pdf
- García Canclini N. (1990) Culturas híbridas. Estrategias para entrar salir modernidad. Grijalbo. Y Conaulta. DF México
- García Canclini N. (1997) Culturas híbridas y estrategias comunicacionales. En Estudios sobre las Culturas Contemporáneas, Vol. 3 No. 005 Universidad de Colima. Colima, México. Recuperado de: http://bvirtual.ucol.mx/descargables/115_culturas_hibridas.pdf
- Garriga, E. y Melé, D. (2004). “Corporate social responsibility theories: mapping the territory”. Journal of Business Ethics, Vol. 53 Nos 1/2, pp. 51-71. Recuperado de <https://edisciplinas.usp.br/>

pluginfile.php/4239675/mod_resource/content/1/Corporate%20Social%20ResponsibilityTheories-%20Mapping%20the%20Territory.pdf

- Geron J. (2021) Greta Thunberg llega a la mayoría de edad como referente de la lucha climática en El País (02/02/2021) Recuperado de <https://elpais.com/clima-y-medio-ambiente/2021-01-02/greta-thunberg-llega-a-la-mayoria-de-edad-como-referente-de-la-lucha-climatica.html>
- Gil Antón, M. (2004) ¿Ciencias duras y ciencias blandas? Una falsa dicotomía. En *Contaduría y Administración*, No.213 (mayo-agosto, 2004). Universidad Nacional Autónoma de México. Distrito Federal, México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39521307>
- Giraldo Gutiérrez F. L. (2014) Humanismo y consumo en la perspectiva de Herbert Marcuse. En *Trilogía. Ciencia, Tecnología y Sociedad / Vol.6 • No.11* (julio-diciembre 2014) Medellín Colombia. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/273120184_HUMANISMO_Y_CONSUMO_EN_LA_PERSPECTIVA_DE_HERBERT_MARCUSE_Humanism_and_consumerism_in_Herbert_Marcuses_perspective
- González González, H. (2005), *Economía y empresa. Semestre Económico*, Vol. 8 No.15, Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=165013659007>
- González López L. (2007) Humanismo y gestión humana: Una perspectiva de interacción para el trabajo social aplicado al campo laboral. En *Revista Eleuthera*. Vol. 1 (enero - diciembre 2007) Recuperado de: http://eleuthera.ucaldas.edu.co/downloads/Revista1_4.pdf
- Groupe de Lisbonne (1995) *Limites à la compétitivité: vers un nouveau contrat mondial*. La Découverte Paris.
- Grupo de trabajo de la UNESCO Latinoamérica (2017) *La UNESCO avanza. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. UNESCO Latinoamérica <http://en.unesco.org/sdgs>
- Guerra Vilaboy E. (1997) *Etapas y procesos en la historia de América Latina*. En García Aguirre F. (1997) Cuaderno de trabajo N° 2, Instituto de Investigaciones Histórico-Sociales. Universidad Veracruzana, Xalapa, México. Recuperado de: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ihsuv/20170608043740/pdf_473.pdf
- Hass H. (1994) *Nuestras manos* Cap. 1 en Hass H. *Del pez al hombre* Ed. Salvat. Barcelona, Disponible en <https://es.scribd.com/document/418716040/Hans-Hass-Del-Pez-Al-Hombre>
- Heraldo de México, Editorial, (26, de marzo, 2020) *Coronavirus: Consecuencias económicas y sociales de la pandemia* Heraldo de México, Recuperado de <https://heraldodemexico.com.mx/mer-k-2/coronavirus-consecuencias-economicas-sociales-mundos-covid-19/>
- Hernández Palma H. G (2011) *La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas*. En *Escenarios* Vol. 9, No. 1, (enero-junio). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>
- Hernán Gómez Barahona J. (1988) *La empresa como organización: una propuesta de delimitación de su concepto*. En *Anales de estudios económicos y empresariales*, págs. 225-238 Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=785516>
- Hope K. (22/01/2018) "El 1% de los ricos del mundo acumula el 82% de la riqueza global" (y las críticas a estas cifras de Oxfam) En *BBC News*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-42776299>
- Huaylupo Alcázar, J. A. (1998) *La administración ¿ciencia o técnica? La formación en administración, una expresión de la crisis universitaria*. *Revista ABRA*, 19 (27-28), 65-80. Recuperado de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/abra/article/view/4309>

- Ibarra Bellon A. y Leal Carretero F (1995) Capitalismos realmente existentes. En *Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad* No. 3 Vol. I (mayo-agosto, 1995) Universidad de Guadalajara, México. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/138/13810303.pdf>
- Isidoro Cuevas G. L (2016) Aspectos jurídicos en torno a la empresa. Reflexiones sobre su concepto y elementos para efectos fiscales. En *Alegatos*, No. 93, México, (mayo-agosto) Recuperado de <http://132.248.9.34/hevila/Alegatos/2016/no93/9.pdf>
- Jahan S. y Mahmud A. S (2015) ¿Qué es el capitalismo? El libre mercado puede no ser perfecto, pero es probablemente la mejor manera de organizar una economía. En *Finanzas & Desarrollo. Fondo Monetario Internacional* (junio de 2015) Vol. 52 No 2. Recuperado de <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2015/06/pdf/fd0615s.pdf>
- Jiménez Chaves V. E. (2015) Las redes de investigación. En *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades* Vol. 2 No. 2 (diciembre 2015) Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5762994>
- Jurado Vargas, R. (2013) Luces y sombras del origen de la ONU y la Declaración Universal de Derechos Humanos. En *El Cotidiano*, No. 180 (julio-agosto, 2013) Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Distrito Federal, México. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32528338003>
- Lapierre L. (2006) Gerenciar es crear AD-minister, No. 8, (enero-julio) Universidad EAFIT Medellín, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322327238001.pdf>
- León A. (2007) Qué es la educación. En *Educere*, Vol. 11, No. 39, (octubre-diciembre, 2007) Universidad de los Andes Venezuela Disponible en https://www.redalyc.org/pdf/356/3560390_3.pdf
- León Guerrero M. y Aparicio Gervás J. M. (2018) La controversia de Valladolid, 1550-1551. El concepto de igualdad del «Otro» En *Boletín Americanista*, Año lxxviii, 1, No.º 76, Barcelona. Recuperado de file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/08_Leon_Aparicio.pdf
- Lissardy G. (2017) Qué es el “Estado profundo”, el misterioso enemigo que el gabinete de Donald Trump cree enfrentar en Estados Unidos. En *BBC Mundo*, (1 marzo 2017) Nueva York, Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-39124379>
- Llerena Companioni O. (2015) El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo e histórico-cultural. En *Revista Actualidades Investigativas en Educación* Vol. 15, No 3 Universidad de Costa Rica (Setiembre – Diciembre) Disponible en <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n3/1409-4703-aie-15-03-00567.pdf>
- Londoño Orozco E. (2011) Posmodernidad y persona. Los atentados contra la persona y los retos educativos. En *Itinerario Educativo: revista de la Facultad de Educación* No 57 Vol. 25 (enero-junio 2011) Colombia. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=62801_57
- Madsen H.O. y Kell G. (cords) (2015) Impact. Transforming business, changing the world. The United Nations Global Compact. Recuperado de: <https://www.unglobalcompact.org/library/1331>
- Manero Salvador A. (2009) La controversia de Valladolid: España y el análisis de la legitimidad de la conquista de América. *Revista Electrónica Iberoamericana* Vol. 3 No. 2) Disponible en https://www.urjc.es/images/ceib/revista_electronica/vol_3_2009_2/REIB_03_02_A_Manero_Salvador.pdf
- Martínez-Echevarría M. A. (2003) Los orígenes de la teoría de la empresa. Cuadernos Empresa y Humanismo. Instituto Empresa y Humanismo y Universidad de Navarra. Recuperado de http://www.mamechevarria.com/uploads/1/7/6/5/17653977/los_orgenes_de_la_teora.pdf
- Martínez Osés P. J. y Martínez Martínez I. (2015) La Agenda 2030: ¿Cambiar el mundo sin cambiar la distribución del poder? En *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, No. 33. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5439901>

- Mateo I Ferrer, M. (2002) La reivindicación de la diferencia en el Romanticismo alemán. En Signos Filosóficos, No. 7, (enero-junio, 2002) Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. Distrito Federal, México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34300711>
- Mintzberg H., Ahlstrand B. y Lampeó J (2003) Safari a la estrategia. Ediciones Garnica México S.A. de C.V. México
- Moreno Álvarez G. (2009) El Nuevo Mundo en el pensamiento económico español de los siglos XVI y XVII. En Inventico. No. 12. Vol. 6. UAEM. Recuperado de: [UAEMhttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3635915](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3635915)
- Moyado Estrada F. (2006) Ideas y propuestas desde la nueva gestión pública. En Revista Buen Gobierno No. 1 (Julio-diciembre 2006). Recuperado de http://revistabuengobierno.org/home/wp-content/Documentos/BG1_7.pdf
- Muñoz Grisales R. (2008) El futuro de los humanismos en la administración. Una propuesta de formación. en AD-Minister Universidad EAFIT Medellín Num. 12 ene-jun 2008
- Muñoz, R. (2009) El futuro de los humanismos en la Administración. Una propuesta de formación. En Ramírez Martínez G y Chanlat A. (2009) Humanismos, gestión y mundialización en América Latina. Experiencias y respectivas. Publicación electrónica. HEC Montreal, Canadá, Universidad Autónoma Metropolitana / Unidad Iztapalapa y Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO)
- Muñoz Grisales R (2011) Formar en administración. Por una fundamentación filosófica. Siglo del Hombre Editores, Universidad EAFIT. Bogotá Colombia
- Muñoz Grisales R. (2019) Humanismo y Formación Profesional en Administración en Colombia. La "conexión ética" En Varela, E. et (comp). La marejada del posthumanismo. Editorial Universidad Simón Bolívar, Cali, Colombia.
- OCDE (2011) La OCDE. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. OCDE Recuperado de: <https://www.oecd.org/centrodemexico/46440894.pdf>
- OCDE (2017) Diagnóstico de la OCDE sobre la estrategia de competencias, destrezas y habilidades de México
- Organización Mundial de la Salud (OMS), (2020) Actualización de la estrategia frente a la COVID-19. OMS Recuperado de: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10
- Oquendo Puerta S. R. y- Bermúdez Restrepo. H. L (2015) La gestión humana ¿Una contradicción entre lo humano y lo estratégico en la empresa? En Teuken Bidikay No. 7 (Julio - diciembre 2015) Recuperado de: <http://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1026/850>
- Oxfam internacional (22/01/2018) El 1% más rico de la población mundial acaparó el 82% de la riqueza generada el año pasado, mientras que la mitad más pobre no se benefició en absoluto. Recuperado de <https://www.oxfam.org/es/sala-de-prensa/notas-de-prensa/2018-01-22/el-1-mas-rico-de-la-poblacion-mundial-acaparo-el-82-de-la>
- Panitch L. y Gindin S. (2004) Capitalismo global e imperio norteamericano. En Socialist Register 2004: El nuevo desafío imperial Recuperado de: <https://socialistregister.com/index.php/srv/article/view/1499/5/11981>
- Páramo Morales D. (2015) La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica. En Pensamiento & gestión, No.39. Universidad del Norte, Barraquilla, Colombia, Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_serial&pid=1657-6276&lng=en&nrm=iso

- Passas N. (2000) *Global Anomie, Dysnomie, and Economic Crime: Hidden Consequences of Neoliberalism and Globalization in Russia and Around the World*. En *Criminal Justice and Globalization at the New Millennium*. Vol. 27, No. 2, (Verano 2000), pp. 16-44. Recuperado de: https://www.jstor.org/stable/29767205?seq=1#page_scan_tab_contents
- Pedicone F. R. (2001) ¿Homo Economicus vs. Homo Solidarius? Una aproximación a la Economía Solidaria. Trabajo académico presentado en la Cátedra de Economía de la Carrera de Doctorado en Derecho Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de Tucumán Doctorado en Derecho Público. Recuperado de https://justiciajujuy.gov.ar/escuela-de-capacitacion/images/Doctrina_Local/Homo_Economicus_vs_Homo_Solidarius_Una_aproximaci%C3%B3n_a_la_Econom%C3%ADa_Solidaria_-_Pedicone__Fernando_Ra%C3%BAI_-_04-05-15.pdf
- Peemans J. P. (1992) Revoluciones industriales, modernización y desarrollo. En *Historia crítica*. Recuperado de https://www.researchgate.net/.../26498690_Revoluciones_industriales_modernizacion
- Peón F. (2012) El personalismo como filosofía de la educación. En *Revista Universitaria de Investigación*, Año 13, No. 1 (junio 2012) Recuperado de <file:///C:/Users/ADMIN/Desktop/PICA/Humanismos%20y%20orientaciones%20de%20management/Humanismo%20y%20Gesti%C3%B3n/El%20personalismo%20como%20filosofia%20de%20la%20educaci%C3%B3n.pdf>
- Pérez Rodríguez, Y. y Castañeda Pérez, M. (2009) Redes de conocimiento. En *Ciencias de la Información*, Vol. 40, No 1, (enero-abril, 2009) Instituto de Información Científica y Tecnológica. La Habana, Cuba Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1814/181421573001.pdf>
- Pollard S. (1987) La génesis de la dirección de empresa moderna, Estudio sobre la revolución industrial en Gran Bretaña. Centro de publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid
- Piñón F. (2010) Bartolomé de las Casas. Humanismo y Crítica de la Idea de imperio. En Mondragón González A. y Piñón Gaytán F. (coor) (2010) *Bartolomé de las Casas. Proyecto y utopía*. Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa. Ciudad de México, México.
- Piñón Gaytán J. F. (2019) *Ética y modernidad en la era de la tecnociencia*. Grupo editor Orfila Valentini S.A. México.
- Pirson M. y Wellinghoff B. (2022) Humanizando la Educación Empresarial. Conferencia subida al canal de PRME en Youtube el 7 junio del 2022 <https://www.youtube.com/watch?v=fKlp01NfgkU&t=473s>
- Pirson M. (2017) *Humanistic Management. Protecting Dignity and promoting well-being*. Cambridge University Press. Nueva York. E.U.
- Pirson M. (2016) Editorial: Welcome to the Humanistic. *Management Journal*. En *Humanistic Management*. Springer International Publishing 2016
- Quiroz Trejo J.O. (2010) Taylorismo, fordismo y administración científica en la industria automotriz. En *Gestión y estrategia*. No. 38 (julio - diciembre 2010) Recuperado de <http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/2960/taylorismo-fordismo-yadministracion-cientifica-en-laindustriaautomotriz.pdf?sequence=1>
- Reyes Konings L. S. (2010) La Conferencia de Bretton Woods. Estados Unidos y el dólar como Centro de la Economía Mundial. En *Procesos Históricos. Revista de Historia y Ciencias Sociales*. No. 18, En Universidad de Los Andes. Mérida. Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/200/20016326007.pdf>
- Rodrigo A.J. y Abegón M. (2017) El concepto y efectos de los tratados de protección de intereses generales de la comunidad internacional. En *Revista Española de Derecho Internacional*. Sección

ESTUDIOS Vol. 69/1, enero-junio 2017, Madrid, pp. 167-193 Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.17103/redi.69.1.2017.1.06>

- Sagredo Santos A. (2013) El abandono del modelo liberal durante el new deal rooseveltiano. En Historia 396. No. 2 Vol. 3 Recuperado en: https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querry=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=El+abandono+del+modelo+liberal+durante+el+new+deal+rooseveltiano
- Salazar Silva, F. (2006) Teoría económica y Estado del Bienestar. Una aproximación. En Cuadernos de Administración, No. 35 (enero-junio 2006) Universidad del Valle Cali, Colombia. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225020344006>
- San Martín Cantero D. (2014) Teoría fundamentada y ATLAS.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. En Revista Electrónica de Investigación Educativa Vol. 16, No. 1, 2014, 104-122. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol16no1/contenido-sanmartin.html>
- Sánchez Alonso B. (2002) La época de las grandes migraciones: desde mediados del siglo XIX a 1930 En Colección Mediterráneo Económico: Procesos migratorio, economía y personas. No. 1 ed. Caja Rural Intermediterranea Cajanar. Recuperado de: <https://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/382/1/articulo.pdf>
- Santelices Ríos J.J. (2014) Del Neoliberalismo Económico al Neoliberalismo Ideológico: Hombre-Empresa y Gubernamentalidad Empresarial Oligopólica. Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Filosofía con mención en Filosofía Moral y Política. Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/129800/Del-neoliberalismo-economico-al-neoliberalismoideologico.pdf?sequence=3>
- Schleifer, P (2015) Estado, mercado y medios de comunicación en el capitalismo neoliberal. En Nueva época, No. 23, (enero-junio, 2015) Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/comso/n23/n23a10.pdf>
- Soler, (2017) Teorías sobre los sistemas complejos. En Administración y Desarrollo No.47 Vol.2
- Solís González, J. L. (2008) Responsabilidad social empresarial: un enfoque alternativo. En Análisis Económico, Vol. 23, No. 53, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Ciudad México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41311449011>
- Solís Pérez P.C. (2006) El análisis multinivel en la construcción del conocimiento. En Ramírez Martínez G, Gonzales-Miranda D. R. et all (eds.) (2006) Tratado de estudios organizacionales Vol. 1 Teorización sobre el campo. Ed. Sage XIV Coloquio Internacional De Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación En Análisis Organizacional. México.
- Solís Pérez P.C. y, Pérez Carlos (2004) Las redes de conocimiento en la internacionalización de la investigación en administración. En Revista casa del tiempo (septiembre 2004) Recuperado de: <http://Www.Uam.Mx/Difusion/Revista/Sep2004/Solis.Pdf>
- Solís, P. C. (2018) Organizaciones universitarias en un mundo global. Ponencia presentada en la ponencia Universidad, ética y globalización: ser y quehacer de la universidad. Capítulo Michoacán. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Morelia, Michoacán.
- Solís Saravia L. F. (2011) La religión y la política exterior en Estados Unidos: El caso de la guerra contra el terrorismo. Tesina para obtener el título de Licenciada En Ciencia Política Y Relaciones Internacionales. Centro De Investigación Y Docencia Económicas, A.C. México D.F. Recuperado de: <http://repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/632/106044.pdf?sequence=1>
- Stevenson L. y Habennan D. (2001) Diez teorías sobre la naturaleza humana. Ediciones Cátedra (Gmpo Anaya. S. A.) España
- Tahar Chaouch M. (2007) La teología de la liberación en América Latina: una relectura sociológica. En Revista Mexicana de Sociología 69, No. 3 (julio-septiembre, 2007) Universidad Nacional Autónoma

- de México-Instituto de Investigaciones Sociales. México, D. F. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032007000300002
- Treacy M. (2019) Desarrollo desigual del capitalismo: colonialismo, imperialismo y dependencia en América Latina En Revista Sociedad No. 38. Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/revistasociedad/article/view/3560>
- Toussaint, E. (2004) Banco Mundial/FMI: más de medio siglo ¡Ya Basta! Cap. 9 En Toussaint, E. La bolsa o la vida. Las finanzas contra los pueblos. CLACSO editorial Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/se/20100609075626/13cap9.pdf>
- Trevor-Roper H. R (1969) Religión, reforma y cambio social. En The European Witch-Craze of the Sixteenth and Seventeenth Centuries and Other Essays, Harper, New York Recuperado en: https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20160303/asocfile/20160303183209/rev31_trevor-roper.pdf
- UNESCO (2015) Pacto Global, red México. Perspectiva del sector privado en México, rumbo a la implementación de los Objetivos de desarrollo Sostenible. Recuperado de <http://www.agenda2030.chiapas.gob.mx/wp-content/uploads/2016/11/Pacto-Mundial-Red-M%C3%A9xico.pdf>
- UNESCO (2017) La UNESCO Avanza. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. ONU Francia. Recuperado de <https://es.unesco.org/creativity/files/unesco-avanza-agenda-2030-para-desarrollo-sostenible>
- United Nations Global Compact (2021) UN Global compact strategy 2021- 2023. United Nations Recuperado de: <https://unglobalcompact.org/library/5869>
- Valdés (2014) Raíces cristianas de la economía de libre mercado. En la Revista Chilena de Derecho, Vol. 41 No 2. Santiago
- Vázquez Fernández S. (2017), Historia del capitalismo, México, Editorial Crítica. En estudios sociológicos Vol. 35 No. 105 (septiembre-diciembre 2017) Recuperado de <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/issue/view/110>
- Vázquez Medel M. A. (2002) Mundialización, comunicación y nuevo humanismo. Implicaciones educativas. En Ágora digital, No. 3, Recuperado de <https://idus.us.es/handle/11441/34044>
- Vargas Hernández, J. G. (2007) Liberalismo, Neoliberalismo, Postneoliberalismo En Revista Mad. Revista del Magíster en Análisis Sistemático Aplicado a la Sociedad, No. 17 (septiembre, 2007) Facultad de Ciencias Sociales Santiago de Chile, Chile. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311224745005>
- Varguillas, C. (2006) El uso de ATLAS.ti y la creatividad del investigador en el análisis cualitativo de contenido UPEI. Instituto Pedagógico rural el Mácaro En Laurus, Vol. 12, No. Ext. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76109905>
- Vergara Estévez J. (2009) La concepción del hombre de Friedrich Hayek. En Revista de Filosofía Vol. 65 Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-43602009000100010
- World Economic Forum (2020) The Global Risks 2020. 15th Edition World Economic Forum In partnership with Marsh & McLennan and Zurich Insurance Group. Recuperado de: <https://www.weforum.org/reports/the-global-risks-report-2020>
- World Economic Forum y Deloitte and the Markkula Center (2020) Ethics by Design: An organizational approach to responsible use of technology. White Paper. World Economic Forum. Recuperado de:

<https://www.weforum.org/whitepapers/ethics-by-design-an-organizational-approach-to-responsible-use-of-technology>

World Economic Forum (2021) The Global Risks 2021. 16th Edition World Economic Forum In partnership with Marsh & McLennan and Zurich Insurance Group. Recuperado de: http://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2021.pdf

World Economic Forum (2022) A Platform for Impact. World Economic Forum Recuperado de: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Institutional_Brochure_2019.pdf

Zangaro, M. (2011). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno, Trabajo y Sociedad, vol. XV, núm. 16, 2011, pp. 163-177 Universidad Nacional de Santiago del Estero Santiago del Estero, Argentina.

Zapata Domínguez A. (1995) La escuela de Montreal sobre humanismo y gestión En Cuadernos de Administración. Vol. 14 No. 20 Recuperado de https://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/%20article%20/view%20/251

Zea Aguilar L. (1958) Dialéctica de la conciencia americana. En Revista de filosofía Dianoia, No. 4 Vol. 4 Recuperado de <http://dianoia.filosoficas.unam.mx/index.php/dianoia/article/view/1331/1289>

Zea Aguilar L. (1990) Un discurso desde la marginación y la barbarie Ed. Fondo de Cultura Económica. México

Zuluaga, J. C. (2009) La mano visible: un clásico por debatir en la historiografía empresarial colombiana. En Revista de Economía Institucional, Vol. 11, No. 20, Universidad Externado de Colombia Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41911877020>

Páginas web

Aguilera Portales R. Pragmatismo. En Salmerón Castro A. M., Trujillo Reyes B. F, Del Huerto Rodríguez Ousset A, et all (coor) Diccionario Iberoamericano de filosofía de la educación. Recuperado de: <https://www.fondodeculturaeconomica.com/dife/definicion.aspx?l=P&id=9#:~:text=El%20pragmatismo%20es%20un%20movimiento,ni%20de%20un%20movimiento%20unitario.> Consultado el 23/08/2022

CIAO (2022) Panel Origen y evolución de los estudios organizacionales XX años del CIAO Presentado en XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO). Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO. Se transmitió en vivo el 3 de octubre 2022 en la página de Facebook de UAM Azcapotzalco y se guardó en <https://www.facebook.com/UAMAzcapotzalcoOficial/videos/514277353845349>. Tiempo de la grabación: 2:58:03 a 4:23:52

Cabello (2019) Homo economicus en Econimipedia, enciclopedia online. Consultado el <https://economipedia.com/definiciones/homo-economicus.html> Consultado el 09/09/2020

Arispón J. A. (2019) Valores relacionales En el blog Comité de Mundo Psicólogos <https://www.mundo-psicologos.com/articulos/valores-relacionales> Consultada 21/09/22

Diccionario de la Real Academia Española <https://dle.rae.es/actitud> Consultada 17/09/22

Diccionario de la Real Academia Española <https://dle.rae.es/disciplina> Consultado 07/09/2022

Gil S. (2015) Origen del capitalismo En Econopedia, enciclopedia online. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/origen-del-capitalismo.html> Consultado el 23/10/2019

Héla Yousfi (2022) Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales, perspectivas desde el Sur Global. Presentado en XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO). Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO. Se transmitió en vivo el 3 de octubre 2022 en la página de Facebook de UAM Azcapotzalco y se guardó en <https://www.facebook.com/UAMAzcapotzalcoOficial/videos/514277353845349>. Tiempo de grabación: 01:18:15 a 02:09:40.

Hidalgo N. S ¿Qué es el aparato psíquico de Sigmund Freud? En <https://www.lifeder.com/aparato-psiquico/> Revisado el 2/03/2020

<http://acceso.ku.edu/unidad2/sucesos/imperio.shtml> Consultado el 16/01/2020

<http://www.economia48.com/spa/d/management/management.htm> Consultado el 7/01/2021

https://www.ecured.cu/Doctrina_del_Destino_Manifiesto. Consultado el 06/10/2020

<https://www.eitb.eus/es/noticias/sociedad/detalle/5434391/los-17-objetivos-desarrollo-sostenible-ods-agenda-2030-onu/> Consultado el 19/09/2020

<https://www.gob.mx/salud/es/articulos/informe-mundial-de-drogas-2019?idiom=es#:~:text=Entre%20los%20resultados%20resalta%20quede%20los%20usuarios%20de%20drogas> Consultado el 27/10/2020

https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Feconomipedia.com%2Fdefiniciones%2Fcuarta-revolucion-industrial.html&psig=AOvVaw08P9GRkmaIBXc1_hss0EFH&ust=1599062856032000&source=images&cd=vfe&ved=0CAIQjRxqFwoTCKDMvr-ryOsCFQAAAAAdAAAAABAO Consultado el 01/09/2020

<https://www.pactomundial.org.mx/que-es-el-pacto-mundial/> Consultado el 10/09/2021

<https://dle.rae.es/disciplina> Consultado 07/09/2022

<https://www.un.org/sg/es/content/kofi-annan>. Consultado el 15/09/2021

https://www.uv.es/webgid/Descriptiva/31_teoras_modelos.html#:~:text=Las%20teor%C3%ADas%20son%20conjuntos%20de,el%20de%20sus%20factores%20causales. Consultado 07/09/2022

<https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/sostenibilidad#:~:text=En%201987%2C%20la%20Comisi%C3%B3n%20Brundtland,mundo%20que%20buscan%20formas%20de> Consultada el 24/08/2022

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide#:~:text=Datos%20y%20cifras,individual%20de%20riesgo%20m%C3%A1s%20importante> Revisado el 27/10/2020

Ideología, Diccionario de la Real Academia Española <https://dle.rae.es/ideolog%C3%ADa>. Consultado el 8/10/2021

Noticias ONU (20 de marzo, 2020) El coronavirus revela con crudeza las desigualdades y puede agravarlas. Recuperado en <https://news.un.org/es/story/2020/03/1471982> Consultado el 16/09/2020

López J. F. Cultura empresarial. En Enciclopedia online. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/cultura-empresarial.html> Consultado el 23/10/2019

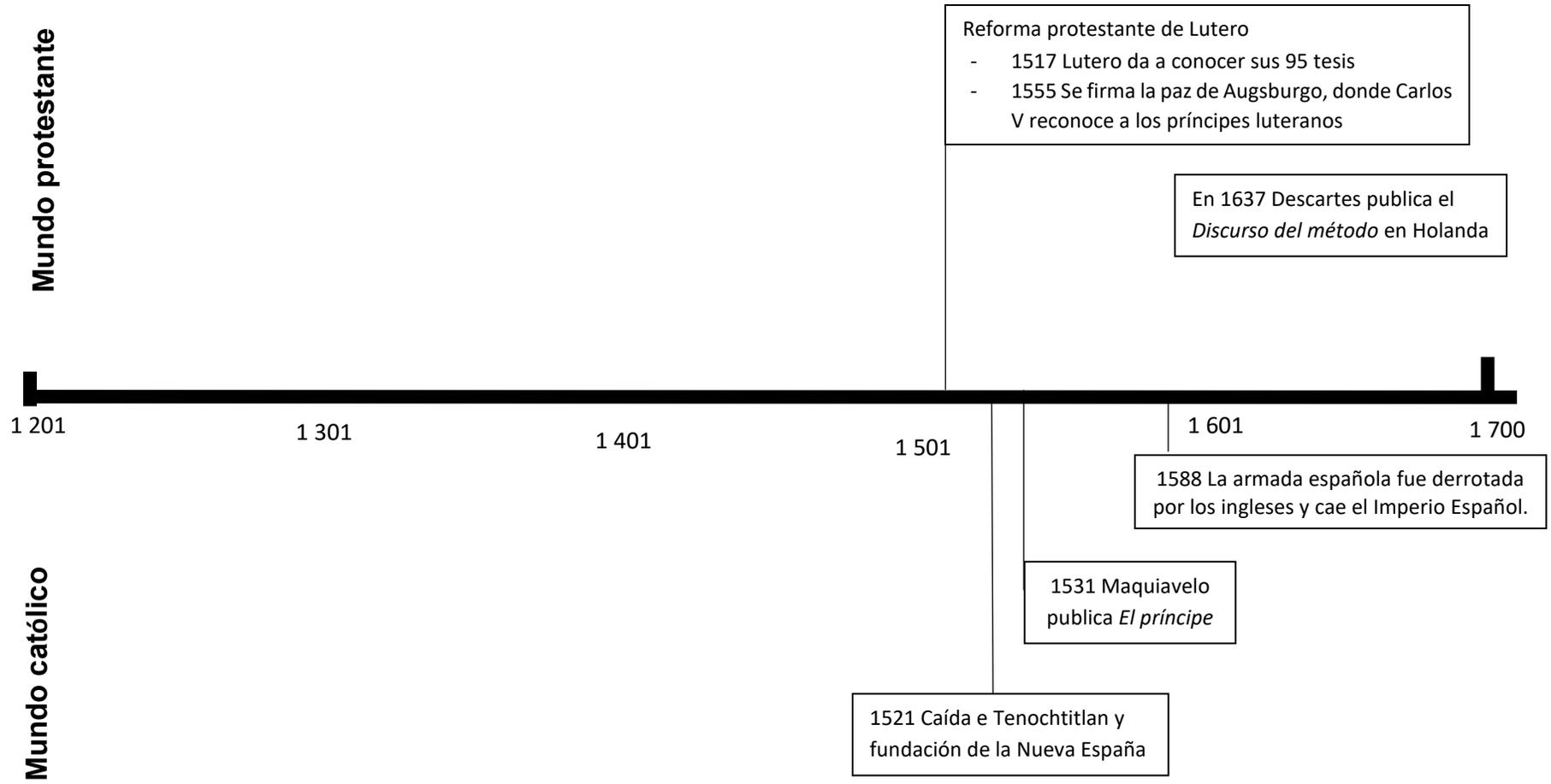
Ontología. En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/ontologia/> Consultado: el 8/10/2021.

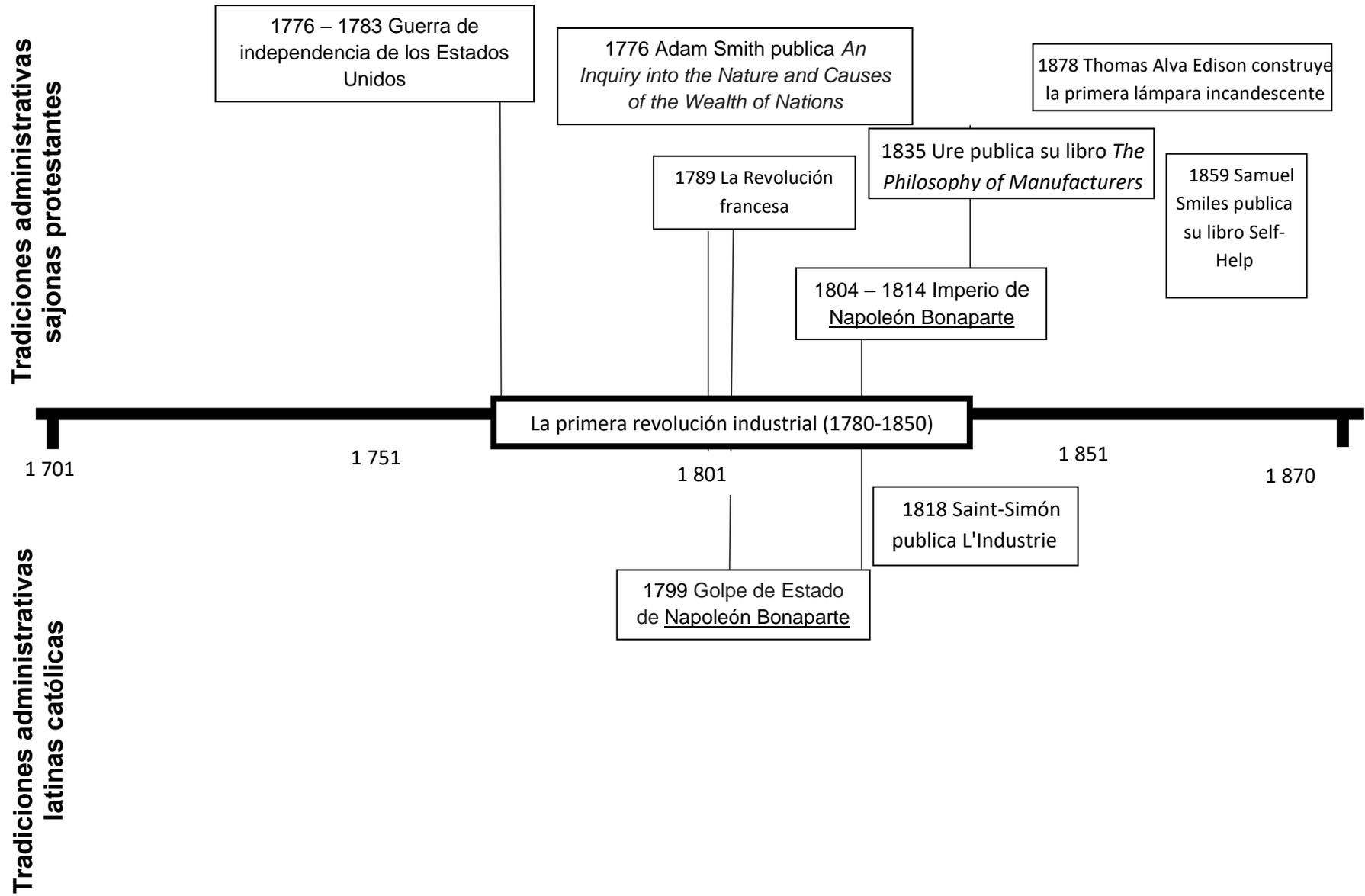
Peiró R (2021) Diferencia entre principios y valores. Economipedia.com <https://economipedia.com/definiciones/diferencia-entre-principios-y-valores.html#:~:text=Por%20otro%20lado%2C%20los%20principios,en%20sociedad%20y%20a%20nivel%20individual>. Consultado 8/09/2022

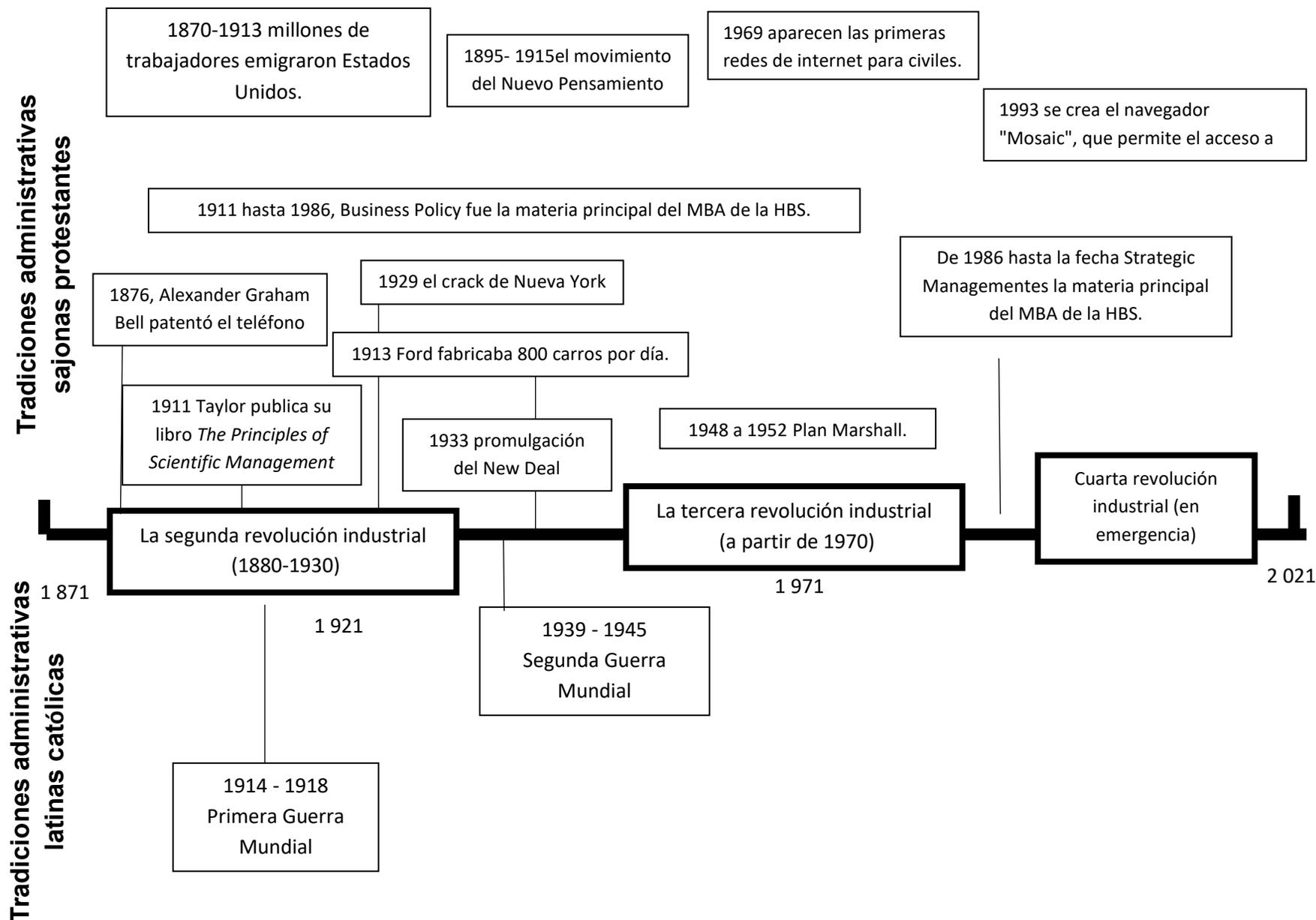
- Peiró R. (2019) Innovación En Econopedia <https://economipedia.com/definiciones/innovacion-2.html> Consultado el 3/09/2022
- Quiroa, m. (2020) Teoría de la dependencia. En Economipedia.com, enciclopedia online. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-la-dependencia.html> Consultado el 9/12/2021
- Red Pilares (2021) Panel: Dilemas contemporáneos del humanismo. Presentado en VI Congreso Internacional de la Red Pilares. Se transmitió en vivo el 3 junio 2021 en el canal de Youtube de la UAM Azcapotzalco y se guardó en https://www.youtube.com/watch?v=QtybGb3_aFI&t=3471s
- Naciones Unidas (2011) Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" Nueva York y Ginebra OCDE (1996) The knowledge-based economy. OCDE. París
- Roldán P. N (2016) en Economipedia.com, enciclopedia online. Consultado el <https://economipedia.com/definiciones/economia-neoclasica.html> Consultado 09/09/2020
- Sánchez Galán J. (2012) Estructura empresarial. En Econopedia, enciclopedia online. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/estructura-empresarial.html>. Consultado el 13/12/2019
- Sancho M. P (2017) De la crisis a la restauración del orden: emperadores ilirios, la Tetrarquía y Constantino (268-324) en Carbó J. R (ed.) El edicto de Milán. Perspectivas interdisciplinarias. Colección Ensayo, nº 10 UCAM. Servicio de Publicaciones de la Universidad Católica de San Antonio Murcia Recuperado de file:///C:/Users/HP/Downloads/04-MIGUELPABLOSANCHO_Delacrisisalarrestauracindelorden.pdf Consultado el 23/08/2019
- Schwab (2020) Ahora es el momento de un "gran reinicio" <https://es.weforum.org/agenda/2020/06/ahora-es-el-momento-de-un-gran-reinicio/> Consultado el 08/10/2021
- Selva Belén V (2019) Plan Marshall en Economipedia, enciclopedia online. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/plan-marshall.html> Consultado el 09/09/2020
- Treviño Rodríguez, J. G. (2017) Etimología de Management – manager. En <http://etimologias.dechile.net/?manager#:~:text=La%20palabra%20m%C3%A1nager%20que%20la,quien%20conduce%20o%20maneja%20algo>'. Consultado el 7/01/2021
- Univesitat de València (2016) <https://www.uv.es/uvweb/master-investigacion-didactiquesespecificas/es/blog/desarrollo-cognitivo-fases-piaget1285958572212/GasetaRecerca.html?id=1285960943583> Consultado el 1/03/202
- Westreicher G. (2020) Método. En Economipedia.com Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/metodo.html> Consultado el 15/09/2022
- Westreicher G. (2020) Resultado. En Economipedia.com Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/resultado.html> Consultado el 20/09/2022

Anexos

Anexo 1: Línea de tiempo de la evolución del capitalismo y las tradiciones administrativas







Anexo 2: Tabla de los 4 periodos socio-históricos de la evolución histórica del capitalismo en occidente.

Periodos socio-históricos	Sociedad ilustrada y capitalismo liberal	Sociedad industrial y capitalismo gerencial	Sociedad del consumo y keynesianismo	Globalización y neoliberalismo	Hacia un nuevo paradigma socioeconómico
Cronología	1780-1850	1880-1928 aprox.	1933-1970 aprox.	a partir de 1970	Está emergiendo
Rev. industrial	Primera revolución industrial	Segunda revolución industrial	No hay	Tercera revolución industrial	Cuarta revolución industrial
Nueva tecnología material	Mecanización. Máquina de vapor, energía hidráulica.	Electricidad, producción en masa y cadena de montaje.	No hay	Informática, automatización y tecnologías de información y comunicación.	Digitalización, internet de las cosas, la nube, sistemas ciber físicos y robótica.
Países innovadores	Inglaterra	Alemania y Estados Unidos (EU)	Estados Unidos	Países industrializados de alta tecnología	Países industrializados de alta tecnología, destacando China, Alemania y EU
Nuevo sistema de producción	Transición hacia el sistema fabril.	Transición hacia la producción masiva de la gran industria.	No hay	Transición hacia la especialización flexible.	Transición hacia la producción automatizada.
Situación social y económica	Era un país colonizador, Había un gran éxodo de población rural hacia las ciudades.	Alemania rodeado de países imperialistas, tiene un gran crecimiento tecnológico e industrial. Tras cierto progreso se lanza en la Primera Guerra Mundial y pierde. EU, recibe millones de migrantes poco calificados. Con la Guerra Mundial tiene una gran demanda de productos parte de los países europeos.	Tras la Gran Depresión estadounidense, se pone en marcha el plan <i>New Deal</i> , donde el Estado del Bienestar estabiliza la situación. Se da el Boom de la sociedad del consumo, gracias al crecimiento económico y geopolítico de EU.	Grandes consorcios financieros y empresariales imponen una economía global. Impulsando la expansión de comercio internacional, el desarrollo de circuitos financieros, guardas fiscales y una desregulación financiera internacional	Gran debilitamiento del neoliberalismo, se necesita diseñar emprender una alternativa económica

Periodos socio-históricos	Sociedad ilustrada y capitalismo liberal	Sociedad industrial y capitalismo gerencial	Sociedad del consumo y keynesianismo	Globalización y neoliberalismo	Hacia un nuevo paradigma socioeconómico
Teoría económica dominante	El sistema clásico de Adam Smith.	En Alemania, el Romanticismo. En EU domina el sistema neoclásico.	El Estado del Bienestar	Sistema económico neoliberal.	Por diseñar
Ideología dominante	Ilustración	En Alemania estaba el romanticismo. En EU, las predicas Smiles sobre el Evangelio de trabajo. Se popularizan con el Nuevo pensamiento.		El neoliberalismo y posmodernismo	El neoliberalismo (en crisis), gerencialismo y posmodernismo
Concepción dominante sobre el ser humano.	Sujeto racional que, mediante la razón, decidía qué eran los entes y él mismo daba sentido al mundo.	En Alemania el sujeto romántico es concebido como un individuo subjetivo, con sentimientos e instintos. En EU. Se tiene la concepción del <i>homo economicus</i> y del hombre trabajador protestante.	En EU se amplía la concepción del <i>homo economicus</i> y del hombre trabajador protestante, invistiéndolo de derechos garantizados por el Estado.	Un ser complejo y altamente manipulable mediante tecnologías especializadas.	Por definir
Problema central con los trabajadores en las empresas	Comportamiento del trabajador en el taller	Eficiencia del taller	Condiciones que afectan la capacidad humana en el trabajo	Logro de la estrategia del negocio y gestión de lo cultural	Respuesta a problemas críticos del negocio
Estrategia de <i>management</i>	Gobierno despótico control a través de capataces, sistema a destajo con maquiladores	Control burocrático y técnico a través del taylorismo y el fordismo.	Manipulación del comportamiento informal en los trabajadores, mediante psicología conductista.	Autonomía controlada, nuevos conceptos de producción, human <i>resources-management</i>	Por diseñar

Periodos socio-históricos	Sociedad ilustrada y capitalismo liberal	Sociedad industrial y capitalismo gerencial	Sociedad del consumo y keynesianismo	Globalización y neoliberalismo	Hacia un nuevo paradigma socioeconómico
Objetivo básico de la estrategia con los trabajadores	Alinear valores e intereses de los trabajadores con los de propietarios	Organizar el trabajo y la supervisión	Lograr niveles de lealtad, motivación y satisfacción para garantizar productividad	Desarrollar recursos y capacidades para el logro de objetivos organizacionales	Apoyar el desarrollo de capacidades organizacionales
Educación para managers	Es una educación muy general, con programas que contenían asignaturas <i>comerciales</i> poco especializadas. O bien, la gente trabajaba con un comerciante o un director industrial para aprender en la práctica.	La primera fase <i>de Business Policy</i> , se considera una asignatura emblemática. Donde se busca formar un director general, capaz de guiar o dirigir la empresa hacia un lugar señalado. La empresa se entiende como una actividad humana organizada y se usa un método el caso método de caso.	En esta época se impartió la primera y segunda fase de Business Policy. En la 2- fase se busca conseguir la integración del conocimiento y la búsqueda de una dirección general basada en la visión de totalidad de la organización.	Asignatura principal: <i>Strategic Management</i> . se busca formar estrategias con habilidades analíticas para hacer que la empresa sea más competitiva en el mercado, bajo la lógica de que la dirección empresarial, bajo parámetros científicos.	Sigue siendo Strategic Management, pero en la actualidad hay muchos cuestionamientos dentro del gremio. Por otro lado, se promueven parámetros alternativos formativos para los administradores.
Habilidades a desarrollar en los managers	Que tuvieran conocimiento o sobre el oficio y sus prácticas cotidianas.	Capacidad de tomar decisiones y resolver problemas, lo que implica enseñar a gobernar hombres.	Capacidad de tomar decisiones y resolver problemas, de manera más técnica y científica que en la etapa anterior.	Capacidad de análisis del entorno, la competencia y capacidad de desarrollar ventajas competitivas para una empresa.	En general se promueve el análisis estratégico, pero poco a poco surgen nuevas propuestas formativas que proponen desarrollar capacidades alternas.

Elaboración propia, a partir de la información proporcionada en el apartado Periodos paradigmáticos y prácticas administrativas de acuerdo a las necesidades empresariales del capítulo 2: Innovaciones en práctica administrativa relativas a periodos socio históricos.

Anexo 3: Presentación de mis comentarios de cada fuente relacionados con cada una de las categorías y subcategorías de la dimensión praxeológica del Pacto Global.

Contextos desfavorables y percepciones perniciosas

En la conferencia *Humanizing Business Education*, los conferencistas Michael Pirson y Brian Wellinghoff, señalan que la sociedad actual enfrenta grandes problemas como la desigualdad social, el cambio climático, hambre, corrupción, valores antidemocráticos y una gran desconfianza en los negocios y en otras instituciones. Según los conferencistas, esto radica en trato que se les da a los trabajadores en gran parte de las empresas. Al respecto, algunos estudios señalan que el 74% del estrés proviene del lugar de trabajo,²⁵¹ sea por falta de dignidad o de respeto.²⁵²

Esto se debe a que el modelo dominante actual es economicista, donde la responsabilidad de gerentes, de mayordomos y de la sociedad es, básicamente, la maximización de la riqueza. Esto es respaldado por poderosas narrativas que plantean que la maximización de la riqueza, tanto personal como de las organizaciones o el PIB de una sociedad, que es vinculada a la felicidad y al bienestar. Lo cual no es cierto, sin embargo, es dominante en las narrativas actuales del management. Estas narrativas justifican un modelo empresarial en el que a muchas personas no les vaya bien. El cual es transmitido en las universidades a los estudiantes de management, quienes expresan sentirse desconectados de los problemas del mundo actual, dado que sienten que no pueden hacer mucho al respecto, a pesar de que les importe y se preocupen. Situación que, para Michael Pirson, es una señal de que se está transmitiendo y creando una forma de ser que no está funcionando en el mundo.

En las citas de *Ethics by Design* describen algunas percepciones perniciosas del sector empresarial, las cuales han sido centrales en discusiones éticas del sector desde hace años; a tal punto que, a raíz de las protestas ambientales y anti-corporativas surge la ética empresarial como una disciplina académica en los setentas. A pesar de ello, hoy en día, dominan en los titulares las historias de fallas éticas y los llamados al liderazgo ético en los negocios.

Por otro lado, en la introducción y Primera parte del informe Impact. Transforming business los comentarios relativos a esta categoría remiten a la descripción del desfavorable contexto y las

²⁵¹ Este estudio se hizo, considerando al estrés como uno de los principales impulsores de la mala salud en la actualidad. Relativo a esta consideración, se observó que Estados Unidos, existe un 20% aumento de los ataques cardíacos los lunes, y se dice que esto es porque precisamente los lunes la gente vuelven al trabajo, volver al entorno estresante, después de un descanso.

²⁵² En este contexto se señala que, actualmente, día 3 de 4 personas están desconectadas de lo que hacen en las empresas y 7 de 8 creen que trabajan para una empresa que no se preocupa por ellos.

nocivas percepciones del sector empresarial al comienzo del nuevo milenio, mencionando que las expectativas y actitudes que prevalecían en el mundo de los negocios eran muy diferentes a las de hoy. Se puede decir que el único objetivo de los líderes empresariales era maximizar el valor para sus accionistas y había poca obligación de mirar más allá de los resultados. Lo que propició una preocupación generalizada por el abuso corporativo, la corrupción y el fracaso de los gobiernos para garantizar una distribución equitativa (constatando como las empresas se beneficiaban del gasto de las comunidades). Situación que propició relevantes enfrentamientos entre las empresas y la sociedad civil en todo el mundo.

Objetivos

En la conferencia de *Humanizing Business Education*, Brian Wellinghoff y Michael Pirson explícitamente señalan que el propósito del foro, en el que está inserta la conferencia, “es transformar la educación empresarial”. Con su presentación ambos expositores buscan identificar y conectar a personas de ideas afines en espacios e iniciativas como el PRME, entre otras redes, con la finalidad de crear un mundo que funcione para el 100% de la humanidad. También señalan la necesidad de superar los viejos esquemas económicos y crear narrativas que nos permitan transformar la educación empresarial para formar líderes humanistas, que honren la dignidad humana, cuiden a los demás, promuevan ecosistemas saludables y trabajen para el bienestar compartido en un planeta saludable, mediante la creación de organizaciones alineadas a ideales de dignidad humana.

En el webinar *Introducción al Pacto Global* describe, a grandes rasgos, los principales objetivos operativos del Pacto Global. En primer lugar, se busca construir una red de confianza y transparencia con los adheridos o participantes, sean o no empresas. En segundo lugar, se busca ayudar a las empresas a alcanzar sus objetivos de sostenibilidad. Y en tercer lugar se quiere contribuir para moldear la agenda de sostenibilidad a nivel global mediante la red de redes de Pacto Global, partiendo del compromiso con principios del pacto y el progreso de los participantes en esta línea.

En la introducción y primera parte del informe *Impact. Transforming business*, se establece que el objetivo final del Pacto Global “...es inspirar nuevas formas de pensar y generar acciones transformadoras, incentivando y escalando los nuevos modelos de negocio, tecnologías e innovaciones que tienen el potencial de resolver los desafíos a los que nos enfrentamos hoy en día y transformar radicalmente la sociedad para mejor” (Madsen y Kell, 2015: 13). En otras palabras, incorporar la sostenibilidad en los negocios, cambiando las visiones empresariales dominantes hacia un enfoque de economía global sostenible e inclusiva. Con el fin de asegurar que los beneficios que

cosechan hoy, no se produzcan a expensas del medio ambiente y salvaguardar el bienestar y la prosperidad de las generaciones futuras.

Finalmente, a pesar de que en el texto *Ethics by Design* no se encontró ningún comentario explícito sobre los objetivos de su ética empresarial, al leerlo queda claro que el propósito de la investigación y del Foro es el de crear protocolos, procedimientos o *recetas universales* para diseñar ambientes éticos en las empresas a partir estrategias provenientes de la psicología conductual.

Estructuras, instrumentos y herramientas

En la introducción y la primera parte del informe *Impact. Transforming business*, se señala que la estructura operativa del Pacto Global es en red de redes, es decir, es una red internacional que une redes locales (o redes nacionales). Esto es así porque, a pesar de que el Pacto funciona a partir de un marco basado en principios y acuerdos internacionales, se comprende que en cada nación existe un contexto único, donde los desafíos y oportunidades son consecuencia de condiciones políticas, económicas, sociales y ambientales específicas. Bajo esta premisa, las redes locales ayudan a las empresas a identificar los problemas y condiciones en un país específico, a partir de lo cual se busca ofrecer apoyo a las empresas y unir a las partes interesadas locales para movilizar el cambio de acuerdo con las particularidades regionales.

A nivel internacional el Pacto Global promueve la colaboración entre los participantes en todo el mundo, mediante iniciativas hermanas como son los Principios para la Inversión Responsable (PRI) y los Principios para la Educación en Gestión Responsable (PRME), además de crear y organizar una multitud de eventos, plataformas de acción, redes de apoyo, tendencias, proyectos y organizaciones que, en conjunto, contribuyen a dar forma una agenda sustentable corporativa mundial, incorporando prácticas sostenibles y fomentando el valor de sustentabilidad en los negocios.

Como ya se mencionó, el webinar *Introducción al Pacto Global* en sí mismo, es un producto-herramienta elaborado y difundido por la coordinación de la red *Pacto Global México* (una red local), cuya finalidad es dar a conocer cómo funciona el Pacto Global, señalar y explicar las plataformas y herramientas que pueden ocupar los adheridos (o participantes) de recién ingreso. En este sentido, en el webinar se plantea que la iniciativa del Pacto Global se constituye en el 2000, tras el llamando de Koffi Annan a las empresas de todo el mundo para alinear sus operaciones y estrategias a 10 principios universales en materia de derechos humanos, trabajo, ambiente y anticorrupción.

Cada red local o nacional vincula y crea colaboración entre empresas y organizaciones no lucrativas, coordinada por un comité local compuesto por el representante del país ante la ONU y

algunos directivos de grandes empresas nacionales. Si bien, en las redes locales, todos los participantes colaboran para un proyecto común, es importante tomar en cuenta que existen distintos niveles de participación (al menos así es en la Red Pacto Global México), se tienen tres categorías: a) los signatarios (que refiere a la categoría básica, donde entran todas las organizaciones no lucrativas y es de alcance nacional), b) los participantes (que es una categoría avanzada para las empresas, tiene un alcance internacional y la cuota de adhesión a la iniciativa es superior a la de los signatarios) y c) los LESD (que son empresas reconocidas por cumplir con ciertos requisitos dentro de la iniciativa, para pertenecer a esta categoría solo se logra con una invitación, tras un reconocimiento especial).

Para ayudar a sus adheridos a alcanzar los objetivos en sostenibilidad, el Pacto Global cuenta con diferentes plataformas, programas, campañas, materiales de orientación y otras herramientas, como son los marcos de principios internacionales y convenios con gobiernos nacionales.

Plataformas

- El Pacto Global ofrece a sus adheridos la plataforma de sustentabilidad corporativa más grande del mundo, donde cada miembro cuenta con un perfil público para compartir sus experiencias y avances. Se puede acceder a esta plataforma mediante la página oficial del Pacto Global, en la que los adheridos pueden consultar los perfiles, experiencias y avances de otros miembros, de su red local o de otras redes en todo el mundo.
- También, se ofrece un media Toolkit, que es una plataforma de acción de trabajo decente en las cadenas de suministro, en donde se puede contactar a empresas y proveedores para crear cadenas de suministro sustentables, que tomen en cuenta medidas que mejoren las condiciones laborales.
- Otra plataforma que se menciona es el Academy, que es una plataforma de aprendizaje en línea, donde los adheridos pueden encontrar cursos de aprendizaje en línea, en la que participa toda una comunidad online
- El Pacto Global tiene una biblioteca en la que hay más de 650 recursos disponibles para descargar, cómo son: guías prácticas, infografías, presentaciones y webinars.

Programas de impacto.

En el webinar se indica que estos programas, son programas multiplicadores, con los que se busca que las empresas participen, se capaciten y conozcan más acerca de la agenda 2030, la

presentadora da a conocer cinco de estos programas: Target Gender Equality,²⁵³ SDG Ambition Manager,²⁵⁴ Young SDG,²⁵⁵ Innovation Program y Science Based Targets,²⁵⁶ siendo estos cuatro primeros de escala internacional y como programa local se presentó la iniciativa de Derechos Humanos y Empresas, donde colaboran con el alto comisionado de Naciones Unidas para los derechos humanos, la OCDE, la OIT y la Universidad de Monterrey. Es importante valorar que estos programas forman parte de un *proyecto de educación empresarial* no formal, ya que estas capacitaciones son estrategias para brindar una educación empresarial sustentable a sus adheridos.

Campañas

Cada año se lleva a cabo una serie de eventos en una campaña global denominada Leaders Summit, que trata de temas de sustentabilidad y en la que los adheridos puede participar. Así mismo, se informó de los SDG Pioneers, una nueva campaña en México de reconocimiento a los líderes empresariales locales en materia de los ODS.

Materiales de orientación

En sus distintas plataformas el Pacto Global cuenta con herramientas de autodiagnóstico y de aprendizaje de nuevas prácticas, como son: guías prácticas, infografías, presentaciones, webinars, espacios para compartir buenas prácticas, entre otras. Por ejemplo, el Blue Green, una guía para los líderes empresariales en la que hay un desglose de ODS por ODS y les da recomendaciones sobre lo que pueden hacer, para ser verdaderos líderes en ODS.

Marcos de principios internacionales y convenios con gobiernos nacionales.

Como se ha explicado, el Pacto Global parte de un llamado a las empresas de todo el mundo para alinear sus estrategias y operaciones con 10 principios universalmente reconocidos, al mismo tiempo que se invita a los interesados a tomar medidas para lograrlo. Es importante destacar, que si bien, el Pacto Global no tiene injerencia en los Estados Nacionales, si llega a proponer estrategias

²⁵³ Target Gender Equality es un programa integral en que, a partir de un diagnóstico sobre el estatus de la empresa en igualdad de género, se le brindará capacitación y acompañamiento a las empresas participantes para que elaboren un plan de acción con perspectiva de género.

²⁵⁴ El SDG Ambition es un programa que se basa en una herramienta de autodiagnóstico sobre el desempeño de una empresa en los 10 principios del Pacto Mundial, identificado los ODS prioritarios para la empresa y posteriormente se le brinda orientación y acompañamiento para elaborar un plan de acción en este sentido.

²⁵⁵ El Young SDG o Jóvenes innovadores por los ODS es un programa que busca identificar a los jóvenes talentos de las empresas adheridas a Pacto Mundial, para que participen en un programa de capacitación de 10 meses.

²⁵⁶ Science Based Targets es una iniciativa que busca que el sector privado se comprometa a reducir sus emisiones de carbono, al firmar un compromiso de Science Based Targets se tienen dos años para desarrollar la metodología que reduzcan las emisiones de carbono de una empresa y formar parte de una red global de empresas que lucha contra el cambio climático.

o influir (de alguna manera) mediante acuerdos que firman los estados nación con la ONU, tal es el caso de la Agenda 2030, en la que la red del Pacto Global colabora activamente desde el sector empresarial.

Caso mexicano

En el webinar del Pacto Global hace referencia al caso mexicano, es decir a las estructuras de la Red Pacto Global México, a los acuerdos, aplicaciones y recomendaciones que se han dado en este país. Se dice que en México se cuenta con más de 680 de adheridos, de los cuales el 70% de los miembros son empresas, el 17% está representado por organizaciones de la sociedad civil, 8% son universidades públicas, 2% son universidades privadas y el 3% son gobiernos estatales. Esta red está coordinada por un consejo directivo, encabezada por el coordinador residente de la ONU, directivos de empresas mexicanas y directivos de empresas trasnacionales con sede en México como *Cemex*, *Aeroméxico*, *City Banamex*, *Bio Pappel*, *Xcaret*, *Nestlé*, entre otras, un representante de la sociedad civil *Transparencia mexicana* y el legado de Business School por parte de la academia.

Así mismo, es importante resaltar que en el 2015 se asumió la agenda 2030 en México, con lo cual el Gobierno mexicano se comprometió formalmente a certificar que se conozca la agenda 2030, además de que haya alguna implementación para contribuir al logro de sus objetivos. A partir de esto, los temas a trabajar fueron elegidos de acuerdo a las prioridades nacionales y a las prioridades de la agenda 2030, resultando temas relevantes como: la transparencia y anticorrupción, el cambio climático e igualdad de género, con los cuales el Pacto Global contribuye a la coordinación de la colaboración de sus adheridos en dichos rubros. Así mismo, a nivel nacional se han instalado consejos estatales para la agenda 2030, donde el Pacto Global México está teniendo un rol activo con la firma de acuerdos estatales entre actores con una centralización en las acciones del pacto.

En la conferencia *Humanizing Business Education* se explicita que esta conferencia se impartió en un foro de la iniciativa PRME, la cual busca formar una red de redes a nivel global para transformar la educación empresarial hacia un *Proyecto de educación empresarial* dirigido a la sustentabilidad y a un humanismo universal, sustentado en un marco de 6 principios. Esta red conecta universidades, escuelas de negocios y profesores de management afines a su propuesta de educación empresarial con el fin de crear espacios de apoyo, intercambio y desarrollo. A grandes rasgos, se desea transformar la educación empresarial, capacitando a miles de profesores en todo el mundo para que transmitan nuevos saberes, competencias y visiones de un management sustentable y humanista, enfocado en la dignidad humana.

En esta línea, los expositores señalan que, para transformar la educación empresarial y formar líderes humanistas que honren la dignidad humana, se necesita crear narrativas manageriales diferentes a las tradicionalmente transmitidas en la formación de management, así como formas innovadoras de transmitir el conocimiento y formas de pensar. Con esta finalidad, Michael Pirson junto a varios grupos de profesores de las escuelas de negocios crearon la Academia de Liderazgo Humanístico, que es una colaboración para lograr una educación managerial de enfoque principalmente humanístico.

Por otro lado, se comenta como en la empresa Barry Weight Miller se capacita a los trabajadores y estudiantes con cursos de comprensión auditiva, en una variedad de modos y lugares diferentes de la sociedad, al mismo tiempo que se dan algunas sesiones sobre la propuesta de management humanista de Michael Pirson, que de acuerdo a Brian Wellinghoff permite a las personas conocer, obtener inspiración y trabajar para construir un primer programa de certificación en este sentido.

Métodos

En la conferencia Humanizing Business Education se habla sobre la red *Humanistic Leadership Academy*, en la cual se utiliza el método de *trabajo colaborativo en red*, donde participan varios grupos de profesores de áreas diferentes. Esta red busca crear un espacio de conexión y apoyo que permita aprovechar la sabiduría colectiva de profesores de todo el mundo, con el fin de co-crear un mundo que funcione para toda la humanidad. Esta red surge tras el creciente reconocimiento entre los profesores de las escuelas de negocios sobre la necesidad de trabajar en conjunto y de enseñar de manera diferente.

Por otra parte, se comenta que Michael Pirson (profesor académico) en colaboración con la empresa Barry Weight Miller han creado cursos de comprensión auditiva para capacitar a trabajadores y estudiantes, basado en un modelo de cinco pasos de escucha, que se imparten en aulas de clase y aulas de capacitación, al mismo tiempo que se dan algunas sesiones sobre la propuesta de management humanista de Michael Pirson.

En el webinar de *Introducción al Pacto Global*, también se habla del trabajo colaborativo en red, resaltando que el Pacto Global cuenta con la plataforma más grande del mundo sobre el tema de responsabilidad corporativa. En la cual participan todos sus adheridos, tanto empresas como organizaciones no lucrativas. La idea es que, mediante esta plataforma, los participantes comuniquen públicamente sus compromisos y progresos de forma anual o bianual a través del COP (Comunicación de Progreso), que es un informe empresarial de sostenibilidad, escrito en un formato conforme a un marco global, que ayudar a ordenar todas las acciones realizadas por la empresa y permite un mejor diálogo con sus grupos de interés. Formando, de esta manera, redes o alianzas

multisectoriales de colaboración, donde cada red trabaja activamente. También se habla sobre la plataforma *Academy*, que es una plataforma digital de aprendizaje en línea, donde hay sesiones virtuales, cursos de aprendizaje en línea, en la que participan influencers y es toda una comunidad online que enseña y aprende mediante el método de *aprendizaje colaborativo*. Por último, cabe señalar que se aborda brevemente el método que se utilizó para elaborar la ruta de acción de la Agenda 2030. En resumidas cuentas, se realizó una consulta global en la que diferentes grupos de interés opinaron sobre los nuevos retos del mundo y que necesitan para enfrentarlos.

En el texto *Ethics by Design* se habla de un método denominado *Ética por diseño de principios*, el cual se puede utilizar en intervenciones sociales para impulsar una norma, así como en otras actividades de cambio cultural con el fin de fomentar acciones prosociales y motivar el comportamiento ético. Los pasos son los siguientes:

1. Atención. En este paso se pueden desarrollar recordatorios oportunos, listas de verificación, capacitaciones frecuentes de ética y otras intervenciones.
2. Interpretación. Aquí se trabajan con intervenciones para promover consideraciones éticas como: las declaraciones de misión, las elecciones deliberadas de lenguaje éticamente cargado, las nuevas sesiones de incorporación de empleados y las sesiones de capacitación periódicas que involucran deliberación ética, entre otras intervenciones se pueden usar.
3. Motivación: Es este paso procura y supervisa que las personas a menudo estén intrínsecamente motivadas para actuar éticamente, particularmente cuando es la norma cultural hacerlo.

Finalmente, en la parte analizada del informe *Impact. Transforming business*, se comenta sobre el método la colaboración intersectorial existente en el Pacto Global, y cómo éste crece y evoluciona a medida que aumenta la comprensión de los complejos y sistémicos desafíos a los que se enfrenta actualmente la humanidad.

Actitudes

En esta categoría se entiende por actitud “Disposición de ánimo manifestada de algún modo”.²⁵⁷ En las fuentes analizadas relacionadas con el Pacto Global se encontraron 23 citas relacionadas con esta categoría. 13 citas en *Humanizing Business Education*, 8 citas en la Introducción y Primera parte del informe *Impact. Transforming business* y ningún comentario en el webinar *Introducción al Pacto Global*, ni en el texto *Ethics by Design*.

²⁵⁷Diccionario de la Real Academia Española <https://dle.rae.es/actitud> Consultada 17/09/22

En la conferencia *Humanizing Business Education*, por un lado, se muestra cierta molestia e indignación al señalar como es común leer en las noticias sobre personas a las que no les va bien, y ante estos hechos dolorosos, mucha gente se desconecta y no le da mayor importancia. Lo mismo pasa cuando señala que actualmente 3 de 4 trabajadores de empresas están desconectados de lo que hacen y 7 de 8 personas creen que trabajan para una empresa que no se preocupa por ellos. Pero lo que más le sorprende al profesor Pirson es que muchos estudiantes se desconectan de estos hechos, diciendo que, aunque se preocupen, sienten que no pueden hacer mucho al respecto. En oposición a esta actitud generalizada de desconexión hacia los otros y sus situaciones, el profesor Pirson señala que, con el fin de crear un mundo funcional para todos nosotros, es necesario cambiar de actitud (transformando la educación empresarial): crear más conexiones con los demás, trabajar, involucrarnos, causar, crear y contribuir, para que les vaya bien a todos.

En este orden de ideas, se señala que los profesores más poderosos son expertos en su materia, pero también son personas diferentes que logran tener impactos positivos en los estudiantes, no solo a nivel cognitivo, sino en su vida también. En este sentido, en una educación empresarial humanista, se propone que los profesores se conviertan guías para crear un mundo funcional para todos. Visualizando el diseño de enseñanza, no solo como un currículo formal, sino como una experiencia para guiar a las personas a ser seres humanos empoderados; con ello, incentivar en los estudiantes a desarrollar su propia humanidad, con lo que se desarrolla esperanza, alegría y ganas de vivir.

En la sección analizada del informe *Impact. Transforming business* se indica que el Pacto Global ha desempeñado un papel cada vez más importante en la configuración de proyectos, cuyo objetivo es impulsar una actitud pro sustentable en la conducta empresarial, lo que ha tenido efecto en la en las jerarquías corporativas y comunidad empresarial en general, quienes han ido asumiendo la responsabilidad de desarrollar estrategias de sostenibilidad que apoyen a la sociedad y al medio ambiente, en ambientes más abiertos y transparentes. Esto se ha dado, en gran medida, a que la sostenibilidad está ganando peso estratégico y se entiende como un motor de innovación, desarrollo tecnológico y nuevos modelos de negocio. Así mismo, se destaca una actitud de mayor apertura y de colaboración intersectorial en el sector empresarial, prestándose al diálogos y asociaciones positivas con diferentes grupos de interés.

Resultados

En la introducción y Primera parte del informe *Impact. Transforming business* se plantea que las expectativas y actitudes que prevalecían en el mundo de los negocios en el año 2000 eran muy diferentes a las del 2015 (año en el que se publica el informe), ya que un número mucho mayor de empresas líderes muestran un compromiso real para integrar sus esfuerzos de sostenibilidad en las

estrategias y prácticas comerciales. Si bien, la introducción de este nuevo enfoque ha sido gradual, se ha logrado que las iniciativas de sostenibilidad corporativa se reflejen en acciones sociales, ambientales y de gobernanza empresarial concretas. Ya que “La sostenibilidad está ganando peso estratégico y se entiende cada vez más como un motor de innovación, desarrollo tecnológico y nuevos modelos de negocio” (Madsen y Kell, 2015: 13). También se reporta que los negocios no están operando aislados de un mundo que cambia rápidamente, sino que toman más en cuenta a las partes interesadas, quienes ejercen mayores presiones en los mercados como en la sociedad en general. Con esta estrategia, se ha logrado que la sociedad civil en vez de *nombrar y avergonzar* a las empresas busque diálogos, un entendimiento y asociaciones positivas con estas.

En la conferencia *Humanizing Business Education* se plantea que algunos empresarios, como Bob Chapman, y varios de académicos tiene la misión de transformar los negocios, la organización y la educación empresarial. Ya que el mundo exige una educación empresarial que forme a los líderes del mañana para crear un mundo que funcione para toda la humanidad, que promuevan ecosistemas saludables y que procure el florecimiento de nuestra vida. Así mismo, menciona que, en las últimas décadas, hay un creciente reconocimiento sobre la necesidad de trabajar en conjunto y de enseñar de manera diferente por parte los profesores de las escuelas de negocios. En este sentido, el PRME y otras redes reúnen a estos profesores para trabajar juntos por un cambio humanista y de responsabilidad social en la educación del management.

El comentario que se hace en el texto *Ethics by Design*, sobre los resultados que ha tenido el Pacto Global, si bien es breve e indirecto, es muy representativo. Señala que “En 2019, la Mesa Redonda de Negocios se alejó de la doctrina de Friedman de la primacía de los accionistas, declarando la necesidad de hacer *un compromiso fundamental con todas nuestras partes interesadas*, para apoyar a las comunidades y defender el medio ambiente.” (WEF y Deloitte and the Markkula Center, 2020:5)

Anexo 4: Presentación de mis comentarios de cada fuente relacionados con cada una de las categorías de la dimensión epistemológica del Pacto Global.

Disciplinas

En la conferencia *Humanizing Business Education* se plantea que el modelo económico acumulativo hoy dominante es respaldado por ciertas disciplinas y ciertos paradigmas científicos que han creado e incrustado poderosas narrativas para que este enfoque se mantenga en el poder, a pasar de las malas consecuencias de éste en la sociedad global.

Relativo a la categoría en el texto *Ethics by Design* se plantea que, si bien, la ética empresarial surgió como una disciplina académica en la década de 1970; hasta el momento el implementar estrategias eficientes para procurar ambientes éticos en las empresas es todo un reto. Sin embargo, tras décadas de investigación en ciencias de la conducta y en la psicología social, se encontró que los factores situacionales impulsan más el comportamiento humano de lo que podríamos pensar. En este sentido, científicos del comportamiento consideran que es un error sobreestimar los rasgos individuales de personalidad en detrimento a los factores situacionales afectan el comportamiento humano. Es decir, aunque algún individuo sea estrictamente ético, si está incrustado en un sistema que no lo es, éste estará sujeto a puntos ciegos éticos sistemáticos, llevándolo a descuidar las dimensiones éticas en sus decisiones, actuando de maneras que divergen de sus propias preferencias éticas.

Teorías

Similar a la categoría anterior, en Humanizing Business Education se señala que el paradigma económico acumulativo, en el que se vincula a maximización con la felicidad y el bienestar, ya que el ser humano se ve reducido a la concepción del homo economicus, lo que se materializa en personajes de caricaturas como Rico McPato. En contraposición, están surgiendo nuevas teorías como la *Economía de donas* de Kate Rayworth, e incluso los ODS, que apelan a un modelo humanista más grande, donde la dignidad humana se protege por su valor inherente. En torno a estas nuevas teorías, la formación de estudiantes de management puede generar cambios en el mundo. Es importante formarlos para ser los líderes del mañana, dentro de un paradigma de capitalismo consciente, donde *todos importemos*, como describen Bob Chapman y Raj Sodhi en su libro *Todo el mundo es importante. El extraordinario poder de tratar a tus empleados como si fueran tu familia*.

En el texto *Ethics by Design* se menciona que en *Nudge. Choice architecture manifesto* el pionero en la economía del comportamiento y premio Nobel Richard Thaler y Cass Sunstein, sugieren que el proporcionar información y ofrecer incentivos materiales no son los únicos impulsores del comportamiento humano; sino que *una buena regla general es asumir que todo importa*. Lo cual conlleva una poderosa implicación práctica: ya que se pueden utilizar los conocimientos especializados para diseñar entornos operativos que promuevan mayor eficacia laboral, además de comportamientos y decisiones prosociales. En esta línea de ideas, Epley y Tannenbaum señalan que, para diseñar y realizar los cambios contextuales con la finalidad de crear entornos éticos, se debe de deben ir al grano y hacer uso de hallazgos clave de la psicología y de la ciencia del comportamiento para servir como principios de diseño y con ello dar forma a los entornos de decisión que provoquen un comportamiento ético mejor y más rutinario. En torno a estas

ideas, los autores desarrollan una tecnología que llaman *Diseño ético para una mente humana* y afirman: "Las políticas que fomentan el comportamiento ético deben (...) estar diseñado en torno a tres procesos psicológicos básicos que guían el comportamiento humano: atención, interpretación y motivación" (WEF y Deloitte and the Markkula Center 2020: 6).

En el texto Introducción y Primera parte del informe *Impact. Transforming business* se habla sobre la teoría de la complejidad y como ésta se ha difundido para comprender los desafíos a los que se enfrenta actualmente las empresas y las sociedades.

Anexo 5: Presentación de mis comentarios de cada fuente relacionados con cada una de las categorías de la dimensión axiológica del Pacto Global.

Éticas no aceptables

En la conferencia *Humanizing Business Education* se hacen comentarios relativos a éticas desaprobables que se ven reflejadas en prácticas y en realidades del mundo actual, las cuales están descritas en la categoría *Contextos desfavorables y malas percepciones del sector empresarial* (perteneciente a la dimensión praxeológica) de esta conferencia. Dichas prácticas, son consecuentes de la ética inserta en el modelo economicista dominante, donde se plantea que la responsabilidad de los seres humanos y de la sociedad en general es la maximización de la riqueza. Desgraciadamente esta postura ética sigue siendo dominante en el sector empresarial y se transmite en muchas universidades y escuelas de negocios.

En el texto *Ethics by Design* se señala que, desde hace mucho tiempo se han reportado numerosas historias de fallas éticas en el mundo de los negocios, esto ha provocado intensos debates en torno al tema, a tal punto que surgió una especialización denominada ética empresarial; sin embargo, discusiones éticas relacionadas con las prácticas empresariales poco éticas continúan. Sobre todo, porque actualmente existe un reconocimiento generalizado de los efectos potencialmente perjudiciales de las tecnologías 4.0 en los individuos y las sociedades.

En la parte analizada del informe *Impact. Transforming business* en un solo comentario se da a conocer como la sociedad en todo el mundo ha percibido y condenado el objetivo del sector empresarial de obtener beneficios a cualquier costo, lo que ha provocado enfrentamientos de alto perfil entre las empresas y la sociedad civil en los últimos años.

Nuevos requerimientos éticos y morales

En la conferencia Humanizing Business Education se indica la necesidad de transformar las narrativas dominantes en el mundo empresarial en general y en la educación empresarial en particular. Para lograr esto, se propone que el modelo de la educación empresarial estándar, permita a las personas ser completamente humanas, tener experiencias de aprendizaje donde se sientan plenamente ellos mismos y que, tanto estudiantes como profesores, se comprometan con la dignidad humana, con la libertad y con un modelo de éxito que permita un mundo en el que todos prosperemos y florezcamos.

En Ethics by Design, en referencia a los nuevos requerimientos éticos y morales, se plantea el alejamiento de la doctrina de Friedman sobre la primacía de los accionistas por parte se la Mesa Redonda de Negocios en 2019, declarando la necesidad de hacer un compromiso para apoyar a las comunidades y defender el medio ambiente, con todas las partes interesadas. En consecuencia, hay cada vez más llamamientos para impulsar el desarrollo de normas éticas, establecer estructuras de gobernanza más equitativas y hacer arreglos institucionales enfocados a garantizar una distribución más justa de los beneficios de la tecnología, superar los riesgos que esta implica y procurar que las nuevas tecnologías no socaven la autonomía y autodeterminación humana.

Principios

En el comentario de la conferencia Humanizing Business Education relativo a esta categoría se señala que, honrar los principios universales de la dignidad humana, como la ONU ha consagrado, y el viaje hacia el florecimiento neutral, es un giro nuevo en el management, tanto como tema de investigación como prácticas empresariales; que, a los ponentes en particular, les parece fascinante y les da ánimos para conectar con otros con ideas similares luchar por un cambio en el mundo.

En el webinar Introducción al Pacto Global se recuerda que este pacto es una iniciativa de Kofi Annan donde se propone a los líderes empresariales y de Naciones Unidas a generar un marco de valores y principios compartidos con el fin de dar un rostro humano al mercado mundial. En este contexto, se hace un llamado a las empresas de todo el mundo a alinear sus estrategias y operaciones con 10 principios universalmente reconocidos en materia de derechos humanos, estándares de trabajo, de ambiente y anticorrupción. En este orden de ideas, para poder participar en Pacto Global ; las empresas, las organizaciones no lucrativas, funcionarios y demás participantes deben comprometerse con estos 10 principios y procurar que su desempeño sea coherente.

El texto Ethics by Design indica que, a pesar de la elaboración y compilación de más de 160 conjuntos de principios y pautas éticas para inteligencia artificial y de que muchas empresas han adoptado códigos de ética empresarial, en la práctica se sigue emitiendo un conjunto de directrices que no garantizan un comportamiento más ético; lo que da pauta a que abunden prácticas poco

éticas. Es por esta razón que en el documento se da una nueva perspectiva, proponiendo una metodología, basada en conocimientos de ciencias conductuales, para generar y establecer entornos éticos empresariales. Esta metodología se llama Ethics by Design Principles (o Ética por diseño en español), la cual se explica en el texto, ofreciendo las nociones centrales y ejemplos ilustrativos para apoyar la incorporación de la ética en las empresas.

En la Introducción y Primera parte del informe Impact. Transforming business se señala que Pacto Global un marco de valores y principios compartidos, para humanizar el mercado global; que, bajo una lógica de ética por principios, pretende alinear las prácticas corporativas con diez principios universales; movilizar a la comunidad empresarial global para avanzar en los objetivos de las Naciones Unidas y construir una economía mundial sostenible e inclusiva. A quince años después de su lanzamiento, los negocios sostenibles y basados en principios son cada vez más frecuentes. Esta perspectiva se ha ido difundiendo a través de diversas estrategias, como: el lanzamiento de iniciativas hermanas: los Principios para la Inversión Responsable (PRI) y los Principios para la Educación en Gestión Responsable (PRME); también se han lanzado plataformas y principios temáticos, destacando los principios Caring for Climate, los Principios de Empoderamiento de las Mujeres y los Principios Empresariales y Negocios por la Paz.

Valores

Algunos valores frecuentes y destacables en el discurso de la conferencia Humanizing Business Education son valores colectivos que promueven la conformación de una comunidad, como son: la unión, la cooperación, el compromiso y la defensa de la dignidad humana. Explicitando que los PRME y las redes académicas, en las que los expositores colaboran, se buscan identificar y conectar a personas de ideas afines, que tengan ganas de conectar, de causar, de crear y contribuir juntos para co-crear un mundo funcional para todos, transformando la educación empresarial. Con la orientación humanista que se le pretende dar a la educación managerial se pretende formar líderes humanistas, que honren la dignidad humana, que cuiden a los demás y trabajen para el bienestar compartido, asumiendo la responsabilidad de ser una fuerza para el bien en el mundo; en un espacio de conexión, compromiso y apoyo, donde se comparta una visión similar y con la que todos estén comprometidos, en armonía y sincronización de acción.

En este sentido, la humanización de la educación empresarial y de los negocios se presenta como un proyecto importante, cargado de muchos valores personales relativos a la autenticidad, al desarrollo y plenitud personal al decir “Nuestro modelo de negocio y experiencias de aprendizaje permite a las personas ser completamente humanas, plenamente sí mismas, plenamente vivas en sus clases.” (PRME, 2022, minuto 19). Señalando que se desea crear una educación empresarial

capaz de crear lugares donde los alumnos puedan ser plenamente humanos, vivos y empoderados, una educación que equie de una formación para promover ecosistemas saludables y el florecimiento de la vida, alineados nuestro mundo interior y nuestra dignidad; sabiendo que, como humanos no somos perfectos, pero tenemos regalos que ofrecer.

Por último, se señala que la buena escucha es un elemento central para tratar a todas las personas como alguien con dignidad humana, respeto, empatía y compasión. Esto muestra su interés por fortalecer valores relacionales, que son aquellos que se orientan para establecer una buena la relación con uno mismo y nuestro entorno social (Arispón, 2019).

Por otro lado, el texto *Ethics by Design*, en sí mismo, no habla explícitamente sobre los valores que sustentan su ética o qué tipo de ética quieren implementar mediante su método Ethics by Design, sólo menciona en el 2019 la Mesa Redonda de Negocios se alejó de la doctrina de Friedman sobre de la primacía de los accionistas, "... declarando la necesidad hacer un compromiso fundamental con todas nuestras partes interesadas, para apoyar a las comunidades y defender el medio ambiente" (cif WEF y Deloitte and the Markkula Center, 2020, 5). Con la palabra necesidad, se entiende que esta decisión se tomó, no por la aprobación de valores comunitarios o relativos a la defensa del medio ambiente, sino por una cuestión pragmática, la cual no se explicita en el texto, pero se puede inferir como una estrategia de responsabilidad social empresarial para limpiar su imagen ante alguna circunstancia o para aumentar su valor en el mercado. Por otro lado, resulta interesante observar que en las frases "... esto conlleva una poderosa implicación práctica: podemos aprovechar los conocimientos de las ciencias sociales y del comportamiento para diseñar nuestros entornos operativos de manera que promuevan una mayor eficacia, comportamiento y decisiones prosociales" (WEF y Deloitte and the Markkula Center, 2020, 5) y "... haríamos bien en tratar la ética no solo como un desafío de capacitación y educación, sino también como un desafío de diseño conductual" (WEF y Deloitte and the Markkula Center, 2020, 5), de nuevo, se revela el valor pragmático de alcanzar metas relacionadas a una visión práctica de eficacia. Si bien, en el texto no se especifica en qué consisten el comportamiento, las decisiones prosociales ni la ética que se desean promover, sólo se quiere implantar una ética con buenos resultados.

En el webinar *Introducción al Pacto Global* se deja claro que el Pacto Global es una iniciativa de valores y principios compartidos, que le dan un rostro humano al mercado mundial en el que se busca construir confianza y transparencia con los adheridos además de importantes lazos de compromisos.

El discurso relativos a valores en la introducción y Primera parte del informe Impact. Transforming business, al igual que en el webinar, parte de la idea de que el Pacto Global una iniciativa de

principios y valores globales, en el que, a grandes rasgos, se busca que la actividad empresarial agregue valor no solo al resultado final, sino también a las personas, a las comunidades y al planeta. En este sentido, los valores promulgados del pacto versan en las áreas de derechos humanos, normas laborales, prácticas ambientales y anticorrupción. Siendo la responsabilidad, la transparencia y la colaboración valores transversales en las distintas áreas. Un dato importante que se señala en el documento es que, si bien las empresas han adoptado la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial, no necesariamente lo hacen por empatía, solidaridad o por valores ecologistas; sino porque estas son comprendidas como un motor de innovación, desarrollo tecnológico y estrategias indispensable para los nuevos modelos de negocio (que pueden ser los verdaderos valores empresariales).

Anexo 6: Presentación de mis comentarios de cada fuente relacionados con cada una de las categorías de la dimensión ontológica del Pacto Global.

Responsabilidad social empresarial

En la Introducción y la primera parte de texto *Impact. Transforming business* plantea que, en las últimas décadas los grandes líderes del mundo se han percatado que la prosperidad, tanto de la empresa como de los países, no sólo depende de la acumulación de riqueza; sino que se necesita nutrir y proteger el medio ambiente, producir los conocimientos y recursos adecuados, crear una fuerza de trabajo fuerte y motivada, así como apoyar a las sociedades para lograr la verdadera prosperidad. En esta línea de pensamientos, Kofi Annan invita a participar a varios líderes empresariales en un *pacto de valores y principios compartidos, para dar una cara de human al mercado global*, quienes, ese momento, experimentaban una crisis de legitimidad, debido a sus malos manejos e impactos negativos en el medio ambiente y en la sociedad.²⁵⁸

Hoy en día, tras varios años trabajando con el Pacto Global, la sostenibilidad ha ganado peso estratégico, entendiéndose como un motor de innovación, desarrollo tecnológico y nuevos modelos de negocio. Gracias a esto, la RSE es asimilada por las jerarquías corporativas y los principales ejecutores, quienes están asumiendo la responsabilidad de desarrollar estrategias de sostenibilidad y convertirlas en funciones comerciales centrales, agregando valor no solo a sus empresas, sino también a las personas, a las comunidades y al planeta. Este logro ha sido gracias al esfuerzo del trabajo en redes por parte de las empresas, guiadas por la autoridad moral de las Naciones Unidas y su marco de acción (basado en principios, orientación, iniciativas, hermanas, plataformas, eventos

²⁵⁸ Específicamente “al abuso corporativo, la corrupción y el fracaso de los gobiernos para garantizar una distribución más equitativa de los beneficios de la globalización” (2015).

y la colaboración entre los participantes en redes), ya que las empresas se ven motivadas a operar de manera responsable y cumplir con sus compromisos de sostenibilidad, de manera voluntaria.

Por otro lado, si bien en el webinar *Introducción al Pacto Global* solo se hizo un comentario abierto alusivo a la RSE, en el que se recordó cómo surgió la iniciativa del Pacto Global tras la histórica invitación de Kofi Annan a líderes empresariales a generar un pacto valores y principios compartidos para dar un rostro humano al mercado mundial, no se puede negar el claro discurso de RSE a lo largo de la exposición. Ya que, al hablar del su marco de acción, se explica técnicamente cómo funcionan las iniciativas, hermanas y plataformas, para lograr la sustentabilidad con el sector empresarial mexicano de recién ingreso al pacto (a quien estaba dirigido el webinar).

En el texto *Ethics by Design* se determina que, a medida que se desarrolla la tecnología 4.0 y penetra cada vez más en aspectos de la sociedad, nace un reconocimiento generalizado de los efectos potencialmente perjudiciales de estas nuevas tecnologías en los individuos y las sociedades. Provocando que la sociedad y las mismas empresas se preocupen cada vez más por los usos éticos de estas tecnologías. Y bajo la declaración la Mesa Redonda de en 2019, que plantea la necesidad de hacer *un compromiso fundamental con todas las partes interesadas*, en la misma industria se han hecho llamamientos e investigaciones para generar y difundir en las empresas una ética tecnológica adecuada para el mundo contemporáneo.

Por último, en la conferencia *Humanizing Business Education* se manifiesta que, tras una breve encuesta, Michael Pirson detectó que muchos estudiantes de management dicen sentirse desconectados ante los múltiples problemas que hay en el mundo, ya que sienten que no pueden hacer mucho al respecto. Sin embargo, Pirson está convencido que hoy en día, las organizaciones pueden ser una enorme fuente del bien en el mundo, si se cultiva una actitud responsable. Para lo cual es necesario que los líderes asuman la responsabilidad y un verdadero liderazgo de hacer algo en detrimento de los problemas mundiales.

Así mismo, se determina que es necesario trascender las viejas narrativas y crear narrativas que nos conecte a los demás, es decir, transformar la educación empresarial para fomentar líderes humanistas responsables, que honren la dignidad humana y que estén dispuestos a cuidar a los demás, para trabajar hacia el bienestar, compartido en un planeta saludable.

Pensamiento y vinculación en red

Es notable que en la conferencia de Humanizing Business Education ambos conferencistas tienen muy integrada la forma de pensar en red, esto se nota en la forma que usan el lenguaje,

hablan constantemente de redes, conexiones, de trabajo en colectivo y de un bienestar para todos. Una frase que refleja esto es:

“Sí, estoy con ganas de conectar más, eso es, salir a causar, crear y contribuir, a que creemos un mundo que funcione para todos, pienso que todos tenemos un profundo anhelo de crear un mundo que funcione para todos nosotros” (PRME, 2020, min.3).

Así mismo, en su discurso hablan de crear una sinergia de redes entre la academia y la industria para crear oportunidades de cambio. En este contexto, consideran a la iniciativa PRIME como una red de redes que conecta, tanto a personas como a organizaciones en todo el mundo de ideas afines, con el fin de co-crear en conjunto. Y finalmente, destacan el papel de líderes humanistas y su influencia a través de conexiones enriquecedoras con sí mismo, los demás, la naturaleza y algo o alguien más grande.

En el webinar Introducción al Pacto Global se propone trabajar en redes, donde empresas y organizaciones no lucrativas se unen para cumplir objetivos colectivos (encaminados a la sustentabilidad) “...a través de las conexiones [generadas] con las diferentes redes del Pacto Global” (Pacto Global México, 2020: min 19) proponiendo trabajar “...con redes de apoyo, para que juntos salgamos adelante.” (Pacto Global México, 2020: min 3). También se menciona que, en el momento de impartir el webinar, se contaban con redes locales en 67 países y que cada una trabajaba respondiendo al Pacto Global, bajo el lema pensar global, pero actuar local. Finalmente, en el webinar señala que, en esta estructura de redes, resulta muy importante tener en claro que el Pacto Global es una agenda de las personas, en el que se necesita conectividad y trabajo colectivo y no tanto de ideologías.

En el texto Impact. Transforming business señala que el mundo necesita un cambio sistémico para lograr una economía global sostenible e inclusiva, puesto que la economía global es un sistema grande y complejo que comprende varios actores, diferentes reglas y diversas mentalidades. Ante lo cual, el Pacto Global brinda una serie de plataformas de acción y eventos de redes, basado en principios, orientaciones y mejores prácticas. Para llevar a cabo este proyecto mundial se necesita una comprensión de los desafíos complejos y sistémicos a los que se enfrenta hoy en día la humanidad, trabajar colaborativamente en redes y la perspicacia sobre la importancia de generar una conectividad universal. Dado a que:

"El cambio no ocurre por sí solo. Debe ser perseguido con vigor por toda la sociedad. El viaje sostenible que tenemos que tomar es lo mejor para todos.

Nadie se beneficia del cambio climático catastrófico o el desempleo desenfrenado y el malestar social que conlleva...” (Madsen y Kell, 2015: 20)

Innovación

En síntesis, la conferencia *Humanizing Business Education* hacen alusión a esta forma de pensamiento cuando señala que el propósito del foro en que se emitió la conferencia es *transformar la educación empresarial*. Es decir, en dicho foro se busca crear e implantar un modelo de negocio y de experiencias de aprendizaje que permiten a las personas ser completamente humanas. Lo cual se ha logrado en ciertos espacios, pero se desea que se convierta en el estándar, que la educación empresarial cree lugares donde podemos ser plenamente humanos empoderados, que honren la dignidad humana. Para lograr esto, a través de la investigación científica y la academia, se debe apoyar para sustituir la narrativa del *homo economicus* por una nueva narrativa que nos digan que necesitamos preocuparnos por los demás, trabajar hacia el bienestar compartido y crear un mundo que funcione para todos. Y con ello cambiar el mundo y tener negocios y organizaciones más exitosas.

En el primer capítulo del texto *Impacto transformando el mundo*, la ideología de innovación de percibe al señalar que el objetivo final del Pacto Global “es inspirar nuevas formas de pensar y generar acciones transformadoras incentivando y escalando los nuevos modelos de negocio, tecnologías e innovaciones que tienen el potencial de resolver los desafíos a los que nos enfrentamos hoy en día y transformar radicalmente la sociedad para mejor” (Madsen y Kell, 2015: 13). Así mismo, se indica como la realidad mundial está cambiando, gracias a la continua creación de nuevas tecnologías, junto a innovadores enfoques para hacer negocios y nuevas formas de colaboración, a nivel internacional, nacional y local, en todos los sectores.

Y finalmente, en el texto de *Ethics by Design* se habla de los riesgos económicos y sociales del mal uso las innovaciones tecnológicas, especialmente las relativas a la tecnología 4.0. Y es en este sentido que propone un marco metodológico, basado en estudios de psicología conductista y neurociencias para implantar entornos éticos en las empresas.

Vocación de universalidad

El discurso referente a la vocación de universalidad en el webinar *Introducción al Pacto Global* se hace explícito cuando la expositora comenta que el Pacto Global surgió con la invitación del secretario general de la ONU, Kofi Annan, a los líderes empresariales y a los líderes de Naciones Unidas “...a generar un Pacto Global de valores y principios compartidos, que le dieran un rostro humano al mercado mundial” (Pacto Global México, 2020, min. 5). En esta misma línea se habla de

la Agenda 2030 y sus 17 objetivos de desarrollo sostenible, que impulsa la ONU a nivel mundial, como bien se señala, dichos objetivos se presentan como pilares universales básicos, que deben aplicarse para todos los países firmantes, atendiendo sus diferentes realidades. Así mismo se enfatiza que el Pacto Global es la plataforma más grande del mundo de empresas sustentables.

Al igual que en el webinar, la vocación de universalidad en la parte analizada del texto *Impact. Transforming business* se evidencia cuando, se menciona la intención de Koffi Annan al crear el Pacto Global, pidiendo a las empresas que "...adopten, apoyen y promulguen un conjunto de valores fundamentales en las áreas de derechos humanos, normas laborales y prácticas ambientales" (Madsen y Kell, 2015:15). Al mismo tiempo se subrayan que, gracias al incomparable poder de convocatoria y la autoridad moral de las Naciones Unidas a nivel internacional, se logró establecer caminos hacia su visión de una economía global sostenible e inclusiva, con lo que se aspira a "...crear un futuro mejor, más estable y más próspero para toda la humanidad" (Madsen y Kell, 2015:13). Esto, tomando en cuenta que la economía global es un gran sistema complejo, que comprende una mirada de multifactorial, por lo que supone un cambio sistémico para lograr la visión deseada.

En la conferencia *Humanizing Business Education* se plantea que, ante los múltiples desafíos en el mundo actual: hambruna, cambio climático, guerra, entre otros; es importante centrarnos en lo que se puede hacer para el bien, promoviendo a nuestras organizaciones como una fuente del bien en el mundo. En este contexto, con sus condiciones y limitantes, es necesario crear un mundo que funcione para el 100% de la humanidad. Se señala que una vía para lograr esto es honrando los principios universales de la dignidad humana. Dignidad que está consagrada en la agenda de la ONU, siendo la base de la misma institución, lo que promueve *el florecimiento neutral*.

Noción que tristemente está muy fuera de lugar en las narrativas dominantes actuales de la gestión organizacional, de los asuntos mundo y de los negocios. Sin embargo, en la visión que proponen están "... comprometidos con la dignidad humana, con la libertad y el modelo de éxito que crean un mundo en el que todos prosperamos y florecemos" (PRME, 2022:.) Para esto es necesario reconocer que todos somos seres humanos y conectarnos con los demás, a nivel de nuestra especie con la tecnología, lo cual conlleva a un compromiso que debe ser compartido, para un planeta sano, trabajando hacia el bienestar compartido, creando un mundo que funcione para todos.

Humanismo de derechos humanos universales

El discurso humanista de la conferencia *Humanizing Business Education* versa en que el modelo humanista dominante en las narrativas de mayor peso en la gestión organizacional, en los negocios y en el mundo actual es claramente economicista, donde la responsabilidad de la sociedad es

básicamente la maximización de la riqueza, la cual está vinculada a la felicidad y al bienestar, sin tener la noción de dignidad humana de la ONU. Sin embargo, dado a los múltiples problemas en el mundo actual, se ha evidenciado que las suposiciones centrales de esas narrativas no describen del todo a los seres humanos, “porque si fuéramos homo economicus, estaríamos prosperando” (PRME, 2022: min.11). Es por esta razón que debemos sustituir la narrativa del homo economicus actual por una nueva narrativa, que nos permita mostrar nuestra humanidad y poder cambiar el mundo y tener negocios y organizaciones más exitosas.

Necesitamos crear narrativas que nos digan que precisamos preocuparnos por otros seres humanos, que honren la dignidad humana, y que inspiren a demostrar el coraje de cuidar a otros y trabajar hacia el bienestar compartido. En este sentido, nació la idea de *crear un mundo que funcione para 100% de la humanidad*. Lo que se puede lograr honrando los principios universales de la dignidad humana de la ONU, el modelo humanista más grande, en qué dignidad humana se protege por su valor inherente. Donde se cumplen los mínimos sociales, para vivir una vida humana decente. En esta línea de pensamiento, se propone *transformar la educación empresarial*, introduciendo un modelo de negocio más humano y experiencias de aprendizaje que permitan a las personas ser completamente humanas, vivas y empoderado. A través de la red PRIME, se plantea una educación basada en la responsabilidad y el buen trato para tomar a “...líderes humanistas que reconocen las conexiones enriquecedoras entre uno mismo, los demás, la naturaleza y algo, o alguien más grande...” (PRME, 2022: min. 18).

Como prueba de que esto es posible, Brian Wellinghoff señala que Barry Wellinghoff Miller es una compañía industrial, conocida por desarrollar su cultura verdaderamente humana, que busca tratar a todas las personas como el precioso hijo de alguien, como alguien con dignidad humana innata. Así mismo, en Barry Wellinghoff Miller se considera que las razones correctas comienzan con la dignidad humana, dado que las personas y el rendimiento están en armonía.

Por otro lado, tanto el webinar *Introducción al Pacto Global* y el primer capítulo del informe de *Impact. Transforming business* hacen poca referencia al humanismo que proponen. En ambas fuentes se menciona que el Pacto Global surgió cuando Annan invitó a líderes empresariales y líderes de Naciones Unidas a formar un “Pacto Global de valores y principios compartidos, que le dieran un rostro humano al mercado mundial.” Sin embargo, en ninguna cita se explica en que consiste dicho *rostro humano*. Al mismo tiempo que refieren a los derechos humanos de la ONU, pero sin mayor explicación.

Sustentabilidad

El discurso de sustentabilidad inmerso la parte analizada del texto *Impact. Transforming business*, descansa en una toma de conciencia de que "...la prosperidad, tanto para un país como para una empresa, depende de algo más que de la acumulación de riqueza (...) necesitamos nutrir y proteger el medio ambiente natural, desarrollar los recursos intelectuales adecuados, crear una fuerza de trabajo fuerte y motivada y apoyar sociedades estables" (Madsen y Kell, 2015: 17). En este sentido, el Pacto Global cataliza un cambio hacia su visión de una economía global sostenible e inclusiva, para lo cual se necesita un realizar un cambio sistémico.

En este sentido, el Pacto Global insta a las empresas a cumplir con su compromiso de sostenibilidad al proporcionar un marco basado en principios, orientación, mejores prácticas y varias herramientas tecnológicas para fomentar la colaboración entre los participantes; trazando caminos hacia la transformación sostenible. Así mismo, ha promovido la *sostenibilidad corporativa*. Con esta iniciativa se "...trabaja para garantizar que la actividad empresarial agregue valor no solo al resultado final, sino también a las personas, las comunidades y el planeta" (Madsen y Kell, 2015: 18) y su principal objetivo es asegurar que los beneficios cosechados hoy, no se produzcan a expensas del medio ambiente y salvaguardar el bienestar y la prosperidad de las generaciones futuras. Esperando que la sostenibilidad y sus 10 principios universales se incorporen en el ADN de los negocios.

Como resultado de los esfuerzos del Pacto mundial, el documento señala que cada vez más empresas líderes muestran un compromiso real para integrar sus esfuerzos de sostenibilidad en estrategias y prácticas comerciales, convertirlas en funciones comerciales centrales. En este sentido, la sostenibilidad ha ido ganando peso estratégico en el mercado y se entiende cada vez más como un motor de innovación, desarrollo tecnológico y modelos de negocio innovadores.

Por otro lado, en la conferencia de Humanizing Business Education, se entiende que, tanto Michael Pirson como Brian Wellinghoff, están motivados por la idea de crear un mundo que funcione para el 100% de la humanidad y por teorías como la economía de las donas de Kate Rayworth, por lo que proponen que en vez equipar a los estudiantes con palabras bonitas de inteligencia esencial de sostenibilidad, es mejor procurar una formación, a partir de la cual los estudiantes puedan promover ecosistemas saludables y crear organizaciones alineadas sus deseos internos, su humanidad y dignidad

En cambio, en el webinar *Introducción al Pacto Global*, desde un punto de vista más operativo, Michelle Benítez señala que el objetivo de Pacto Global es ayudar a moldear la agenda de sostenibilidad a nivel global, a través de las conexiones que se generan con las diferentes redes de Pacto Global. Para lo cual se cuentan con varias herramientas, clasificadas en cuatro pilares: 1) Los

programas de impacto (donde en ese momento se contaba con 4 programas a nivel global: Target Gender Equality, SDG Ambition Manager, Young SDG Innovation Program y Science Based Targets y una iniciativa local, la Iniciativa de derechos humanos y empresas), 2) el Academy, que es una plataforma de aprendizaje en línea, 3) la Plataforma Go to webinar y las herramientas de autodiagnóstico.

En el texto *Ethics by Design* sólo se detectó un comentario relacionado con la sustentabilidad, en el que se señalaba que a partir de 2019, la Mesa Redonda de Negocios se alejó de la doctrina de Friedman y declaró la necesidad de hacer un compromiso fundamental con todas las partes interesadas, para apoyar a las comunidades y defender el medio ambiente.

Pragmatismo estadounidense

La influencia del pensamiento pragmático es fácilmente reconocible en el texto *Ethics by Design*. El cual, a grandes rasgos, plantea aprovechar los conocimientos de las ciencias sociales y del comportamiento para diseñar entornos operativos que promuevan una mayor eficacia, comportamientos deseados y decisiones prosociales. De hecho, retoman las aportaciones, de Richard Thaler y Cass Sunstein en su *Nudge. Choice architecture* manifesto como de Sunstein, Epley y Tannenbaum, para subrayar el hecho de que "...los hallazgos clave de la psicología y la ciencia del comportamiento pueden aprovecharse para servir como principios de diseño para dar forma a los entornos de decisión de manera que provoquen un comportamiento ético mejor y más rutinario" (WEF y Deloitte and the Markkula Center, 2020: 6).

En el texto se indica que la ética transmitida en clases y en las capacitaciones de Ética empresarial suele ser poco influyente en el comportamiento de los managers y demás trabajadores empresariales. Por lo que resulta necesario realizar cambios sistemáticos en los entornos de toma de decisión. Es decir, se trata de ver a la ética como un desafío de diseño conductual y no solo como un reto de capacitación y educativo. Ya que sirve poco tener trabajadores éticos si el sistema empresarial es poco ético. Por tal razón, Epley y Tannenbaum sugieren que los programas, las políticas y los entornos de decisión deben ser diseñados para propiciar ambientes éticos utilizando la psicología humana. En este sentido, los autores crean una metodología que denominan "diseño ético para una mente humana", afirmando que "Las políticas que fomentan el comportamiento ético deben (...) estar diseñado en torno a tres procesos psicológicos básicos que guían el comportamiento humano: atención, interpretación y motivación [énfasis añadido]" (WEF y Deloitte and the Markkula Center, 2020: 6).

Por otro lado, la conferencia *Humanizing Business Education* señala que en el mundo actual se viven muchas desigualdades económicas e injusticias humanas, realidad que necesita ser

reemplazada. Ante esta situación se menciona que "...tenemos los conocimientos científicos para hacerlo" (PRME, 2020, min. 10) y aunque, "...queremos comenzar con el *por qué*, [debemos] construir al *cómo*"(PRME, 2020, min. 6). Para ejemplificar esto Brian Wellinghoff (CEO de Barry Wellinghoff Miller) señala:

"...lo que creemos Barry Wellinghoff Miller es que, si podemos alterar nuestra mentalidad y desarrollar algunas habilidades, podemos tratar a todas las personas con las que entramos en contacto como el precioso hijo de alguien, como alguien con dignidad humana innata" (PRME, 2020, min. 8).

En este sentido, en la conferencia se propone impartir una educación managerial humanista, que busque formar líderes humanistas, que honren la dignidad humana y que busquen trabajar hacia el bienestar compartido en un planeta saludable, para lo cual es necesario crear narrativas que permitan empatizar con el sufrimiento ajeno, ser capaces de reconocer las conexiones enriquecedoras entre uno mismo, los demás, la naturaleza y algo, o alguien más grande que nosotros. Así mismo, la educación debe equipar a los estudiantes, no solo con las palabras relacionadas con los ODS, sino fomentar, a través de aplicaciones prácticas, habilidades con las que puedan promover ecosistemas saludables, y crear organizaciones que estén alineadas con nuestra humanidad y dignidad.

Para lograr estos propósitos, Michael Pirson señala que, en la academia, los profesores, además de impartir conocimientos a los estudiantes, tienen la oportunidad de involucrarlos en aplicaciones prácticas de los conocimientos y las habilidades para fomentar nuevas mentalidades y percepciones del mundo, desarrollando el ser de los estudiantes y su forma de hacer. Lo que se logra implementando una perspectiva pedagógica especializada. Así mismo Brian Wellinghoff señala como la empresa Barry Wellinghoff Miller ha realizado algunos esfuerzos para implementar estrategias para fomentar visiones humanistas en sus empleados, a partir de enseñar ciertas habilidades, como lo es la comprensión auditiva.

Los comentarios alusivos al pragmatismo estadounidense del en la Introducción y Primera parte del informe *Impact. Transforming business*, en síntesis, plantean la necesidad de transformar la economía mundial, de una economía dañina al medio ambiente y exclusiva para las élites hacia una economía sostenible e inclusiva. En este sentido, no basta con prácticas corporativas y entornos operativos que simulen el cambio, sino que es esencial un cambio en las visiones guías del comportamiento empresarial. En esta línea, la red del Pacto Global ha trabajado para cambiar la visión siguiendo un protocolo en el que contempla los siguientes pasos: 1. Presentar a la

sostenibilidad como el "negocio de los negocios". 2. Romper barreras, energizando los conductores positivos y 3. Crear y difundir nuevas ideas para crear una nueva realidad. Por otro lado, se menciona que, entre los logros del Pacto Global se destaca la gradual asunción de responsabilidad por parte de las jerarquías corporativas.²⁵⁹ Lo que se traduce en el desarrollo estrategias para integrar la sostenibilidad en sus estrategias y prácticas internas, convirtiéndolas en funciones comerciales centrales. Con lo que "...la sostenibilidad está ganando peso estratégico y se entiende cada vez más como un motor de innovación, desarrollo tecnológico y nuevos modelos de negocio" (2015). En este sentido, las empresas responden mediante el desarrollo de enfoques más estratégicos, sistemáticos, integrados, transparentes y colaborativos para la sostenibilidad.

Por último, en el webinar *Introducción al Pacto Global 2020*, no se aprecia claramente este modo de pensamiento, se dan a conocer múltiples programas y ofertas educativas que están diseñados para fomentar ciertas actitudes relacionadas con la sustentabilidad y un humanismo de derechos universales en los participantes del Pacto. Una cita que me llamó la atención y que de alguna manera la ligo con el pragmatismo es cuando la expositora habla de que en México "...tenemos que regresar a las PYMES, tenemos que pensar en estas acciones cotidianas, que en la realidad contextual en la que vivimos en México, para juntos ayudar a moldear esta agenda de sostenibilidad" (2020). Rescato esta frase porque si bien el pragmatismo se habla mucho de *moldear* las conciencias humanas hacia la *razón y los valores humanos deseados*, también se toma mucho en cuenta las realidades físicas y culturales de las personas involucradas con el fin de poder diseñar un plan o modelo adecuado para conducirlos hacia la meta.

Anexo 7: Presentación de mis comentarios de cada fuente relacionados con cada una de las categorías de la dimensión praxeológica de las redes relacionadas con el grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal.

Realidades

Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas de a las redes relacionadas con el grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encontraron 68 citas y 3 subcategorías relacionadas (La gestión de las empresas actuales y sus consecuencias, Movimientos sociales y Educación-formación realidad). En el Panel: Dilemas contemporáneos del humanismo se encontraron 29 citas o comentarios, una cita en la presentación Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales, 8 comentarios en el Panel Origen y evolución de los estudios organizacionales, 8

²⁵⁹ Esto se ha logrado aprovechando el incomparable poder de convocatoria y la autoridad moral de la ONU (2015)

citas en el texto *El futuro de los humanismos en la administración* y 12 citas en *La importancia central de la axiología y la ontología para la educación en gestión*.

En el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* se plantea que hoy en día el mundo experimenta grandes estragos ocasionados por la actividad humana, tales como: el calentamiento global, la elevación de la población humana, grandes desigualdades socioeconómicas,²⁶⁰ la precarización del trabajo y desempleo, las guerras, las epidemias, los desplazamientos masivos, la degradación ambiental, la corrupción, la radicalización de las ideologías políticas, las prácticas manipulativas, entre otros problemas; que constituyen enormes obstáculos para el proceso civilizatorio. A pesar de la contundencia y magnitud de estos eventos negativos, parece que la humanidad no pone la suficiente atención y se va cada vez más a la tecnosfera. Donde reina la nueva tecnología, la cual es una tecnología de ensimismamiento, donde se convive con un otro virtual, dejando de lado al otro real.²⁶¹ En este nuevo contexto, la cibernética, las biotecnologías, las nuevas sociedades del conocimiento de la globalización y la revolución digital remodelan nuestra vida permanentemente y nos hacen responder a discursos que vienen de poderes facticos. El sujeto de nuestro tiempo, ha sido fabricado presentista, hedonista, desideologizado, desútopizado y narcisista. La subjetividad de nuestro tiempo se denomina hiper moderna y aprecia una ruptura entre la sociedad y ese sujeto contemporáneo. Esto es, en gran medida, porque fuimos privados de la utopía jurídica, el sujeto de nuestro tiempo está despolitizado. Dando lugar a lo que Mark Fisher denomina *realismo capitalista*, en el que se da una especie de neutralización social de la crítica,²⁶² de las utopías del siglo XIX y del siglo XX, dejando a la humanidad en un presente incierto, en el que no sabemos adónde vamos porque hemos sido privados del futuro (siendo esto último uno de los componentes fundamentales de la reproducción del modelo capitalista).

En esta dinámica, como sociedad, somos incapaces de entender que estamos en una dialéctica perversa, que nos lleva a triunfos enormes en el progreso, pero también nos lleva a grandes fracasos en otros campos; lo que a la postre, afectarán al progreso mismo, a la humanidad y al planeta. Ante esta situación, se vuelve urgente reflexionar sobre la relación con el poder, ya que actualmente los poderes están ocultos y cada vez es más difícil señalarlos, también nos urge volver a lo colectivo, volver a reflexionar sobre la necesidad que tenemos de los otros y el efecto que provocamos en nosotros.

²⁶⁰ Que van de un consumismo asfixiante y endeudamiento al hambre y carencias extremas.

²⁶¹ Cabe señalar que el otro virtual es muy cómodo, porque el otro real obliga a negociar, tiene limitaciones de espacio y tiempo; en cambio, con el otro virtual no hay que hacer nada de eso.

²⁶² Si bien la crítica tiene aún algunos espacios, casi todos se concentran en la academia y ya no tiene una recepción política, que se canalice a través de utopías populares.

La gestión de las empresas actuales y sus consecuencias

Respecto a esta subcategoría en el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* se plantean los siguientes cuatro puntos:

1. De acuerdo al doctor Fernando Cruz, la lógica de la organización no es antropocéntrica, ya que su centro es el proceso productivo. En nuestro tiempo los obreros, los trabajadores y los empleados son medios humanos de producción con derechos. Cabe remarcar que existe una lógica económica que obliga a las empresas a ser competitivas y sostenibles. Para reducir costos, el punto más frágil en todas las variables de una empresa es el salario de los trabajadores y sus prestaciones. Por esta razón, en los últimos años se crearon los trabajos tercerizados y las cooperativas de trabajo asociado, todo, en términos de la precarización del trabajo, que se expresa en el ahorro de costos productivos. Otra opción que se está dando es la automatización del trabajo, a partir de la utilización de máquinas inteligentes, ya que la maquina es el mejor trabajador para la empresa, ya que no necesita vacaciones, salario o prestaciones.
2. Por otro lado, es interesante señalar que, hoy en día, la gestión de las organizaciones cuenta con dispositivos de mando que tienen que ver con la captura subjetiva de los trabajadores para la organización, como lo es la cultura organizacional, la cual es un instrumento de penetración y de manipulación organizacional que se utiliza como un dispositivo de captura y de fidelización del empleado a la organización. Este dispositivo está diseñado para capturar al sujeto de la sociedad actual (sujeto hedonista, presentista, con una ética no sacrificial, un sujeto que va a las organizaciones con el lema, “yo vine aquí por lo mío”). En este contexto, las violencias organizacionales actuales no se dan a través de una coerción directa diciendo “tú debes, tú estás obligado”; sino a través de una motivación obligada, diciéndole “tú puedes y qué es lo que puedes, utilizando indicadores de desempeño y metas”. De esta manera, si no se realiza la tarea, se traslada la culpa y la responsabilidad al trabajador, argumentado su incapacidad personal, lo cual puede conducir a una autoflagelación psicológica.
3. La doctora Gabriela Chavarría, indica que los conglomerados tecnológicos tienen un accionar extractivista, que socavan al ser humano como dato constantemente. La lógica de las grandes corporaciones tecnológicas, como Google o Facebook, es que manejan y comercializan la datificación de nuestras experiencias como seres humanos, utilizando el Big Data como materia prima. Esta es una lógica de poder que no somos capaces de percibir, porque observamos el dispositivo y las plataformas, pero no la lógica que hay detrás. Por esta razón, es muy difícil identificar los centros de poder que hay detrás de los dispositivos que capturan nuestra subjetividad, pero no imposible de identificar.

4. Por último, en el panel se señaló que la Business Round Table (o Mesa Redonda de los Negocios norteamericana), fundada por 183 presidentes de las grandes compañías y corporaciones, se reunió bajo la consigna de que se tienen que hacer algo por la gente que no se está beneficiando de los progresos del capitalismo. Es decir, para que el capitalismo no desaparezca, no se puede seguir un con un capitalismo excluyente; sino que se debe incluir a toda la población en el sistema económico.

En el *Panel sobre el origen y evolución de los estudios organizacionales* se señala que actualmente existe una profunda influencia de las organizaciones en las dinámicas sociales y en la vida de las personas; sin embargo, a pesar de que hay demasiados administradores tenemos un mundo pésimamente administrado. Esto se debe a que actual paradigma instrumental-utilitarista ha impulsado una dinámica empresarial que apuesta por el individuo racional, maximizado las ganancias, la que ha hecho mucho daño al planeta y a la humanidad. En las empresas se piensa que se están generando utilidades, negocios e innovaciones, pero en realidad, están destruyendo poco a poco el planeta y la sociedad. Esto devela que administrar va mucho más allá de la técnica, del proceso lineal básico de: planear, organizar, dirigir y controlar, no obstante, en realidad, dicho proceso es un bucle, sobre todo en países como México, donde las variables ocultas son fundamentales. En este sentido, los lugares comunes de la administración tradicional, no solo empobrecen el debate teórico; sino que empobrecen la verdadera praxis de lo que tendría que ser la gestión pública y privada.

Actualmente, la humanidad que requiere superar diversas externalidades negativas de la actividad organizacional y corporativa (amenazas al medio ambiente, injusticias sociales, asimetrías económicas) acudiendo a la sensatez y al buen juicio que acompañan la sabiduría.

En el texto *El futuro de los humanismos en la administración*, el autor argumenta que la deshumanización derivada de la presión sobre el trabajo (tercerización, deslocalización, precarización, reducción y supresión) ha hecho del hombre un recurso indeseado, un costo que es preciso eliminar. Esto tiene un gran efecto sobre la sociedad, dado que actualmente las organizaciones abrigan el trabajo humano y realizan casi todas las tareas necesarias de la humanidad. De hecho, es casi imposible pensar en algo de la vida cotidiana que no esté mediado por una organización administrada. Sean las creaciones más personales o las actividades más íntimas, en el mundo actual, éstas son canalizadas hacia los mercados, intermediarios y consumidores. Siendo el consumo, un elemento de gran importancia, que reemplaza el valor del concepto de ciudadanía, ya que, en el mapa político mundial, antes dispuestos por criterios de

nacionalidad y ciudadanía, ahora se reorganiza entorno a mercados de productores y consumidores. En este orden de ideas, se puede señalar que el dispositivo de generación del conocimiento administrativo se ha introducido en las dinámicas sociales y culturales que hacen que el hombre sea como es; y, en consecuencia, piense, actúe, aprenda, conozca y se dirija de la manera como lo viene haciendo. Entonces, la gestión ya no solo sería repensada en el plano epistemológico, sino debiera reflexionarse en el plano ontológico de la sociedad misma.

Movimientos sociales

Contextualizando los comentarios sobre la subcategoría de *Movimientos sociales* que se dieron en el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo*, es preciso mencionar que el congreso donde se llevó a cabo este panel fue realizado en Colombia, y es ese momento, este país llevaba un mes seis días de paro nacional, a causa de una molestia generalizada por una reforma tributaria que se quería imponer. Dicha reforma estaba montada sobre la clase media, los trabajadores y la clase humilde, lo que provocó un gran enojo general y el paro nacional.

Los panelistas señalaron que el paro era un conflicto variopinto en cuanto al tipo de participantes y sus intereses, ya que había camioneros, obreros, estudiantes, ninis, feministas, indígenas y negritudes (cada uno con sus reclamos), los unía una serie de sentimientos como el odio, la rabia y la desesperanza. Por lo que no era un movimiento que apuntara hacia a una salida utópica; sino una necesidad de inclusión social y mucha indignación, provocada por la reforma tributaria y por el desinterés de los políticos en el pasado. De acuerdo con los panelistas, dichos sentimientos, sin ser una idea política, ni una fórmula; era un poderoso elemento de cohesión.

El doctor Germán Vargas señaló que en la Colombia del último mes y seis días se buscaba visualizar un camino a la efervescencia social, en función de hallar una vía que permitiera vivir juntos. Señaló que la dialéctica social, donde hay extremos y se tiene que aprender a hacer síntesis mediante un alzamiento,²⁶³ estaba rota. Ya que, en ese momento, las estadísticas de pobreza y de desempleo eran alarmantes, agravadas por la pandemia y por la migración venezolana. Así mismo indicó que "... las movilizaciones implican alzarse, es el paso de la vivencia subjetiva hacia la configuración de la multitud, la posibilidad de moverse desde el estado quo, conmovirse es vivir en la estructura. El paso de la inconformidad individual a la inconformidad multitudinaria, que reúne una

²⁶³ De acuerdo con el Dr. German, en los extremos de la metafísica de la fuerza, la dialéctica tiene que moverse para que pensarnos a la manera como se va configurando el descontento personal y alzarnos. Pero, ese alzarse es el alzamiento de las múltiples voces de la multitud, es una dialéctica entre alzarse y conmovirse. El alcance es un estallido que hace que se dé la vivencia individual de descontento a la expresión de la multitud, entre tanto, la conmoción es la capacidad de seguir desplegando el re-acople de las estructuras frente la capacidad del status quo, de cooptar y conservadurisar cualquier respuesta, incluyendo las reunificaciones metafísicas, como a las que asistimos.

diáspora de creencias, aspiraciones, metas; pero que, en un momento dado, tiene que volverse estructura.” De esta manera, el retorno a la colectividad es un fenómeno que se viene dando en el mundo, los pueblos se vienen alzando en clamores para que se reivindicquen cosas diferentes a lo que el este sistema capitalista quiere.

Por otro lado, en la conferencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales* se señala que muchos de los movimientos sociales actuales en América del Sur, India y en ciertos rincones de África, se resisten en torno a las minas de recursos escasos. Son resistencias de poblaciones locales en contra de la llegada masiva de estas multinacionales que quieren explotar los recursos de la tierra y estas poblaciones quieren proteger al planeta.

Educación-formación realidad

En el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* se hace énfasis en la idea de que tanto en la academia como en la gestión empresarial se debe reflexionar sobre las organizaciones actuales y sus dispositivos de mando. Ya que muchas veces la educación en management implica una mentalidad técnica en la que se simplifica la psicología humana, como si fuera una psicología de máquinas. En este sentido, se está educando administradores llenos de certezas, llenos de necesidad de logro, llenos de ganas de cumplir objetivos, de liderar personas al cambio, de generar culturas organizacionales, etc; pero no tienen los elementos para comprender lo que se hace, cuando actúan de esa manera. Por esta razón, toda educación en administración debe estar acompañada de una formación en estudios críticos de la organización, en la que se enseñe a reflexionar y tener un pensamiento crítico propio.

Por otro lado, se señala que en general, las universidades están en golosinadas con el discurso de la hiper- competitividad de la cuarta revolución, de cómo vamos hacia allá, de cómo vamos a ser más competitivos y cada vez los programas se instrumentalizan, se digitalizan, se despersionalizan y se deshumanizan más. En este sentido, se está mediatizando la educación tecnológicamente, en las plataformas se está dictando a los docentes como enseñar, qué dar y qué no; sin embargo, nunca hay que perder la perspectiva crítica.²⁶⁴ En esa educación una gran posibilidad, pero también veo el enorme obstáculo de que la universidad no está siendo pensada intelectualmente, hay personas críticas, que no tienen el desconocimiento, pero sólo son escuchados en salones reducidos o en congresos especializados.

²⁶⁴ Esto provoca un reto poder llevar propagar el pensamiento crítico, porque hay que hacerlo desde las mismas plataformas en las cuales nos obligan a estar.

En el *Panel sobre el origen y evolución de los estudios organizacionales*, el doctor Rodrigo Muñoz Grisales menciona que, desde su punto de vista, la educación actual en la administración tiene dos caras: una es la dinámica dominante, tiene que ver con un sistema de acreditaciones, puntajes por publicaciones, nubes de autores autocitantes, etcétera.²⁶⁵ Lo que contrasta con la otra cara de la educación en administración, la cual está alineada con un proceso crítico que el mundo está llevando, evidenciado cuando el director de las Naciones Unidas dice que el mundo está al borde de un abismo, reconociendo sus múltiples crisis derivadas de la corrupción, de la contaminación, entre otros. En esta segunda perspectiva, el modelo de estudios organizacionales busca formar a las personas para que tomen conciencia de los cambios y nuevas necesidades que está teniendo el mundo, desde un punto de vista crítico. Lo que propicia un cambio en la administración, porque si se sigue enseñando administración aséptica, los egresados no tendrán los criterios de interpretación del mundo actual.

En el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión*, desde una perspectiva crítica de la educación del management actual, señala los siguientes puntos:

A nivel axiológico, los efectos inmediatos que afecta a los estudiantes son: la superficialidad axiológica de las discusiones y la formación ética insuficiente, por lo que no se les prepara para enfrentar los dilemas y encrucijadas de valores que revisten la cotidianidad de la vida organizacional. Esto se debe a que existen varios desequilibrios preocupantes, entre los que destacan: la preferencia por la formación técnica-parcial, donde se privilegia la productividad y la eficiencia, sacrificando el imperativo de la formación integral. Por otro lado, se hace un especial énfasis a las perspectivas del individuo, en detrimento de las consideraciones necesarias para la sociedad. Otro desequilibrio es la preferencia por el corto plazo, lo que genera la erosión de escenarios sostenibles en el largo plazo. Por último, se señala la hiper-valorización de los gadgets y demás recursos tecnológicos como medios didácticos, que opacan el propósito substancial de la educación, que es el aprendizaje individual y grupal de las personas involucradas.

A nivel ontológico también se describen algunos vicios que afectan el campo de la educación en gestión, tales como el espejismo de las pretensiones científicas. Otra falla es la comercialización y masificación de la educación, que, en alianza con la burocratización de las universidades, cosifican la enseñanza de la gestión; ofreciendo fórmulas y recetas como panaceas para toda clase de problemas organizacionales. Por otro lado, se puede advertir diversas rupturas ontológicas de los profesores de administración: rupturas en relación al terreno empresarial, que conllevan un

²⁶⁵ Sistema que, de acuerdo con Muñoz, poco a poco se va desacreditando en las ciencias sociales, más no en las ciencias duras, debido a que es un modelo centrado en sí mismo y con unas dinámicas de espaldas a la sociedad y a los problemas del mundo.

conocimiento distorsionado de las dinámicas organizacionales y rupturas entre los profesores y sus distintos públicos, provocadas por jergas semánticas excluyentes. Así mismo, se pueden encontrar algunos síntomas de corrupción, por ejemplo: la insensatez de algunos los profesores al difundir conceptos y preceptos cuyas consecuencias no son válidas, o bien, se insiste en enseñar preceptos económicos e instrumentalizaciones del comportamiento organizacional que generan insatisfacción popular y son negativas para el ambiente. También cabe destacar que algunos profesores asumen una concepción estrecha de la educación, desconociendo el impacto de las ideas transmitidas en los estudiantes. Por último, muchos estudiantes, se ven sobrepasados al tratar de cumplir con planes curriculares, atiborrados de conocimientos cambiantes.²⁶⁶ El efecto corrosivo de estos fallos ontológicos erosiona la capacidad de respuesta del sector académico y se vuelven irresponsables frente a la sociedad y frente a todos los stakeholders, que de alguna forma sufren los efectos de las ideas y prácticas que se promueven desde el aula de clase.

Estudios organizacionales

Respecto a esta categoría, en las fuentes analizadas de las redes relacionadas con el grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encontraron 53 citas y 3 subcategorías relacionadas (Proyectos académico-sociales, Vínculos interinstitucionales y Educación-formación estudios organizacionales). Las 53 citas o comentarios se encontraron en el Panel Origen y evolución de los estudios organizacionales.

Trayectoria y vinculación

El Posgrado de Estudios Organizacionales (el PEO) se fundó y continua en la división de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa (UAM-I). Un dato sustancial es que uno de los fundadores de la UAM, el filósofo Luis Villoro Toranzos, creo en la división cuatro departamentos: filosofía, antropología, sociología y economía; sin embargo, le dijeron que, debido a la matrícula, debía incluir las licenciaturas en administración y en psicología social. Entonces, se creó a licenciatura en administración, pero bajo el requerimiento de no fuera tecnócrata y que debía contemplar lo social y cuestiones de humanidades. Así, en ese contexto, el postgrado tuvo la posibilidad de desarrollarse dentro de las ciencias sociales y las humanidades, con una visión interdisciplinaria y un enfoque crítico de la Administración. De hecho, los profesores eran economistas, sociólogos, antropólogos e inclusive filósofos.

²⁶⁶ Ya que a menudo, el sistema educativo se contenta con acumular capas de barniz epistemológico, descuidando la dimensión ontológica de las personas que pretende formar.

Otra cuestión fundamental para la creación del posgrado, fue la vinculación que hubo entre profesores de la licenciatura de administración de la UAM-I con profesores del grupo Humanismo y Gestión de HEC Montreal. Lo que fue determinante en el desarrollo de los estudios organizacionales, por la visión humanista en el conocimiento científico de las organizaciones. De hecho, Stewart Cleck, un profesor de HEC, colaboró en la confección y redacción del programa del PEO. Así mismo, en HEC Montreal, hubo conexiones con varios profesores colombianos y sudamericanos que se interesaron en participar en el proyecto del posgrado y más adelante en REMINEO. Un profesor importante en el establecimiento de estas vinculaciones fue Guillermo Ramírez Martínez,²⁶⁷ quien era un hombre con la capacidad de establecer relaciones y construir proyectos sobre la marcha. Así fue como se comenzó a construir la alianza del POE con HEC, y posteriormente, el posgrado se abrió en varias universidades de la república mexicana, como un programa itinerante. Esto fue detonado por un excompañero de Guillermo de la maestría en el CIDE, quien le solicitó llevar el posgrado a la Universidad de Occidente. Y fue un éxito. Posteriormente se llevó el posgrado a la Universidad de Querétaro, a la Universidad de Veracruz, de Tabasco, de Guanajuato, etcétera. Llegando a 11 o 15 universidades mexicanas. La movilidad del posgrado tuvo gran impacto en las facultades de contaduría y administración, porque permitió la formación de doctores en buena parte del ámbito nacional. Así mismo se crea la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO).

Otro aspecto muy importante es que Guillermo tenía una gran visión para hacer buenos negocios, con una buena academia. De ahí, sacaba productos. Y eran negocios de decenas de millones de pesos mexicanos con dependencias de gobierno, como el Servicio de Administración Tributaria (SAT), la Secretaría de Trabajo, Pemex y la Comisión Federal de Electricidad. No solamente fue trabajo de asesoría, sino también se hacían productos académicos con lo que se tuvo mucho éxito. El doctor Guillermo Ramírez sabía cómo hacer negocios con los estudios organizacionales y tenía la habilidad para convencer de que este conocimiento sería muy provechoso, con el potencial de compartir una perspectiva teórica muy rica y potente para resolver problemáticas en redes.

Una segunda etapa, fue cuando el programa se internacionalizo. En este proceso intervinieron tres grupos principalmente: el grupo Humanismo y Gestión de HEC Montreal, dirigida por Alain Chanlat,²⁶⁸ el grupo del Río Grande, orientada por Roberto Faquín,²⁶⁹ y el grupo PEO-REMINEO, liderada por Guillermo Ramírez. Los tres grupos viajaron principalmente a Europa, a Canadá y a

²⁶⁷ Guillermo tenía la enorme habilidad de llamar a las personas a participar en proyectos, de convencerlas de que son importante en el proyecto, que están dentro del equipo, daba la sensación estar trabajando juntos, de confianza y de que todo era de todos.

²⁶⁸ Grupo muy productivo y exitoso durante, en la segunda mitad del siglo 20 y principio del 21.

²⁶⁹ Un grupo muy conscientes de su perspectiva, de su propia cultura y las culturas exteriores.

Sudamérica para hacer convenios entre sí, hacer redes de investigación, hacer comunidad y una gran familia. De ahí se hicieron muchas convenciones y congresos en diversas ciudades del territorio, se unieron nuevos grupos de investigación, nació la Red Pilares, la Red de Estudios Organizacionales Colombiana (REOC), la Red de Estudios Organizacionales Latinoamericana (REOL), entre otras redes. A partir de esto se ha formado relaciones de amistades y una gran red de redes que sirve de tejido social, formando una comunidad. La cual tiene el potencial de compartir saberes, es un yacimiento enorme de conocimiento. En el que hay un proyecto con una particular epistemológica, que busca dar soluciones a problemáticas regionales y formar redes, que construye familias y quehaceres compartidos en la región de América Latina.

Algunos de los proyectos que esta red de redes está llevando a cabo son:

- Un acompañamiento en el proceso de evaluación del SNI en México, con gente de la UAM. Es un proyecto grande, delicado y muy complejo,
- Por otro lado, se logró instrumentar un posgrado interinstitucional en el que participan alumnos de Ecuador, Chile, Bolivia, El Salvador, Colombia y México.
- En colaboración entre la UAM y el Colegio Mayor de Antioquia se está llevando a cabo un ejercicio de estudios comparativos entre municipios de alta vulnerabilidad colombianos con municipios similares mexicanos, para investigar cómo se organizan desde lo local, qué entiende su gente por sustentabilidad, etc.
- El PEO en colaboración con el Posgrado Integral en Ciencias Administrativas (PICA) han comenzado a contribuir la elaborando de planes de desarrollo municipal con comunidades mexicanas de alta vulnerabilidad económica, sin cobrar. Los cuales parten de diagnósticos comunitarios, sin pretender ser una consultoría que desde el escritorio maquile y actualice datos, con planes iguales. Estos planes de desarrollo municipal son un pretexto para continuar colaborando, con la finalidad de detectar proyectos productivos con potencial para desarrollar y organizarse.
- En la pandemia, se ha desarrollado un proyecto de apoyo a microempresas. El cual ha crecido de manera exorbitante y es un modelo de estudios organizacionales, que muestra la necesidad de un humanismo real consciente, pero también práctico. Se llama UAM Mitting versus COVID y busca apoyar a más de 2,500 microempresas en México y en ocho países de Latinoamérica con proyectos autogestivos, en los que colaboran estudiantes de México, Perú, Colombia, Chile, Paraguay, Ecuador y Bolivia.
- También se tiene un proyecto con la Universidad de Valparaíso de apoyo a 100 microempresas en Chile y 100 microempresas en México, con una metodología que emana de estudios organizacionales.

Por otro lado, cabe destacar que en la actual administración del gobierno mexicano hay mucha gente de la UAM en ámbitos de toma de decisiones importantes. Por ejemplo, se tienen reuniones con la Subsecretaria del Bienestar, para trabajar algunos proyectos en materia de infancia, de adultos mayores, etcétera. En los que alumnos están participando y la misma subsecretaria es egresada del PEO.

Sello de los estudios organizacionales

Se puede decir que los estudios organizacionales nacieron en la filosofía y sigue en la filosofía, reflexionando con capacidad de gestión, para poder hacer crecer a los estudios organizacionales, con una gran presencia nacional e internacional. Los estudios organizacionales obligan a reflexionar sobre el sentido, no solo de la empresa, sino de las organizaciones, en sí mismas. A través de los estudios organizacionales podemos encontrar muchas respuestas para encontrar nuevos caminos para cambiar y transformar las organizaciones que parten de la comprensión. Ya que se busca identificar el germen de la organización y no solo estudiar a las grandes empresas exitosas.

En el panel, el Dr. Óscar Lozano comentó que, en su caso, llegó al PEO con una mente empresarial de producir dinero, quería hacer una maestría, pero no un MBA. Menciona que al principio le decían muchas cosas y le provocaban una dualidad existencial que lo atrapó. Y con el paso del tiempo comprendió que esa dualidad es un lente o un limbo, en el que está la referencia de la administración con su naturaleza prescriptiva clásica, pero también están las ciencias sociales y la filosofía, reflexionando sobre el ser. Ese limbo se convirtió para él en algo tan poderoso, porque no solo era una perspectiva; sino que también es un proyecto operable. Lo cual es muy importante, como administradores que manejan las organizaciones, el posgrado garantiza la funcionalidad en las organizaciones, al mismo tiempo que reflexiona para poner al ser humano al centro de la organización. A lo que la Dra. Teresa Magallón añadió que si bien, el Posgrado en Estudios Organizacionales da cierto perfil de administrador, los cuales son llamados a resolver problemas, una de las distinciones de los egresados del PEO es la interdisciplina. El hecho de que psicólogos, filósofos, sociólogos y economistas intervengan en la formación de los estudiantes les da un perfil especial muy importante. Para ello, no basta con un modelo institucional, sino hace falta una mentalidad visionaria.

El éxito del Posgrado en Estudios Organizacionales se ve en las 22 generaciones de doctorantes, la mayoría ya egresados²⁷⁰ y 20 congresos. Se ha avanzado mucho con los alumnos, los cuales vienen de diversas disciplinas como: literatura, filosofía, psicología social, ciencias básicas, ingenierías, ciencias biológicas y de la salud. Los cuales están interesados y hacen buenos trabajos. Ya que se realizan trabajo de campo y sus estudios de caso tienen cada vez más pertinencia social y relevancia, hablan de lo que pasa en México realmente y lo que está en juego en este país. Cada vez más proyectos hablan de pobreza, inclusión, autoorganización, cuestiones vinculadas con la

²⁷⁰ Se llegó a tener una contabilidad entre 70 y 80 por ciento de egresados pertenecían al posgrado.

guerra por el agua, mega proyectos, extractivismo, la necesidad de auto organizarse y de construirse como ciudadanos desde organizaciones.

A 20 años de REMINEO se ha avanzado y hay resultados. Se ha creado otra conciencia, otra manera de ver a las organizaciones e incluso otra manera de compromiso social; desde el estudio de las organizaciones. Al mismo tiempo se está consolidando, no solo una comunidad, sino también una visión posible de la sociedad, frente, al nuevo proceso civilizatorio que se va a construir en la humanidad. Cabe destacar que los estudios organizacionales están empezando a trascender lo académico y se comienza a impactar en las empresas y en la sociedad; con una visión diferente, con distintas categorías y con otro tipo de compromisos hacia el mundo de las organizaciones.

Educación-formación estudios organizacionales

Nuestro modelo forma a las personas para que tomen conciencia de lo humano, porque si seguimos enseñando administración pura, aséptica, los egresados no tendrán los criterios de interpretación de lo que está pasando en el mundo. Pero en el PEO y en EAFIT los programas de maestría y doctorado dan un mensaje diferente en las clases. En el caso de PEO-REMINEO se ha avanzado mucho en los 20 años que lleva de existencia. Eso se nota con los estudiantes, a través de las investigaciones que presentan, donde realmente hacen trabajo de campo y tienen un enfoque interdisciplinario, ya que vienen de distintas formaciones, como literatura, filosofía, administración, psicología social, ciencias básicas, ingeniería, ciencias biológicas y de la salud. En esta reflexión interdisciplinar y humanística se puede realmente enseñar, transformar a la sociedad. En el posgrado se transmite una conciencia amplia a los alumnos, se pone énfasis en la formación de criterio y de legitimidad. Con este enfoque se presentan estudios de caso cada vez con más pertinencia social, hablado sobre lo que pasa realmente en México y lo que está en juego. Los proyectos hablan cada vez más de pobreza, inclusión, autoorganización, cuestiones vinculadas con la guerra por el agua, mega proyectos, extractivismo, la necesidad de auto organizarse y de construirse como ciudadanos desde organizaciones.

También se puede señalar que muchos egresados del posgrado se han situado en el ámbito de la gestión universitaria, ocupando puestos de directores de división, coordinadores, jefes de departamento, rectores y secretarios. Esto gracias a que en el posgrado se enseña el ámbito de la estrategia su aplicabilidad y su eficacia; pero siempre con perspectiva humanista, haciendo una gestión diferente.

Por otro lado, para incidir en la educación que se da de administración en otras universidades, hay iniciativas de traer profesores o ir a ellas a dar clases, para influir con su modelo, con su visión,

pero no a la inversa. También se tiene contacto con un grupo de humanismo que fundó la Dra. Consuelo García de la Torre en el Tecnológico de Monterrey, quien fue egresada de HEC Montreal. Estos profesores- investigadores tienen un enorme trabajo con un grupo internacional de humanismo y gestión compuesto de norteamericanos y europeos, además de que pertenecen al PRME.

Propuestas

Respecto a esta categoría en las fuentes analizadas de las redes relacionadas con el Grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal se encontraron 37 citas y una subcategoría relacionada (Educación-formación propuestas). En el Panel: Dilemas contemporáneos del humanismo se encontraron 12 citas o comentarios, ninguna cita en la presentación Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales, 3 comentarios en el Panel Origen y evolución de los estudios organizacionales, 9 citas en texto El futuro de los humanismos en la administración y 8 citas en La importancia central de la axiología y la ontología para la educación en gestión.

De forma general, en el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* se señala que, para el mundo actual, un mundo lleno de crisis sistemáticas y desigualdades sociales, un posible camino conciliatorio sería volver a lo colectivo, volver a reflexionar en conjunto sobre la necesidad que tenemos de los otros y el efecto que provocamos en otros. Ya que vivimos en sociedades narcisistas, absolutamente individualizadas, atomizadas, sociedades que impiden ver la necesidad de la colectividad, ya que es solo a través de la colectividad nos podremos enfrentar los poderes facticos.

Por su parte, en el texto *El futuro de los humanismos en la administración* se advierte que, debido a que el mundo actual está regido por organizaciones, se requiere ser consciente de los procesos subyacentes a las acciones organizacionales, lo cual se puede lograr desarrollando una mayor capacidad interpretativa de las intencionalidades de sus acciones administrativas. Esto ayudaría a restablecer la conexión ética entre los fines y los medios organizacionales, comprendiendo las implicaciones de la acción humana, no solo en el ámbito de la empresa y su mercado, sino también en la esfera de la gran organización (el planeta o el mundo en el que se vive) y en la esfera del hombre en general (la sociedad o la humanidad).

Educación - formación propuestas

En el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* se enfatiza la necesidad de incentivar una dialéctica en la formación de administradores, entre la administración pragmática y la crítica organizacional. Ya que actualmente se está educando administradores llenos de certezas, de necesidad de logro, pendientes de cumplir objetivos y de generar culturas organizacionales. En este sentido, se proponen tres temas a los que la educación en management debe poner especial

atención: la autorresponsabilidad, la educación comprensiva de la tecnología y una educación para la transparencia de las organizaciones.

Respecto al sentido de la autorresponsabilidad, se señala que la enseñanza de la administración debe aportar conceptos humanísticos que fomenten la responsabilidad en los estudiantes para dar paso a la reconstrucción del tejido social. Permitiendo hacerlos responsables a todos ante todos y por todo, en el sentido último de la experiencia humana, lo que se conoce como autorresponsabilidad. De esta manera, la educación tiene que despertar el sentido crítico y de exigencia, ya que posibilita, no solo el juicio de cada quien; sino también la posibilidad del reclamo individual y colectivo.

Por otro lado, debido a que la tecnología es un fenómeno muy importante para la vida de los seres humanos contemporáneos, se sugiere que todos debemos tener un mínimo de educación comprensiva de la tecnología. Esto, para convertir a la tecnología un objeto abierto y poder comprender los poderes fácticos que están detrás de ella, manejando nuestra mente y que no son fáciles de detectar. En este sentido, el Dr. Fernando Cruz señala la pertinencia de un seminario dedicado a poner en evidencia las lógicas de las tecnologías. Porque en la actualidad, muchos de los usufructuarios de la tecnología son víctimas de la misma; debido a que existen centros de poder que se apropian de la subjetividad de los usuarios, a través de los dispositivos tecnológicos modernos. Por eso es preciso poner en evidencia a las redes y a las lógicas en que se encuentra inmersa nuestra subjetividad, de esta manera los estudiantes, como sujetos morales, quedan advertidos de la lógica del gobierno del mundo y sus vidas, teniendo la posibilidad de elegir.

También en el panel se aborda la necesidad de una educación para la transparencia de las lógicas de poder que gobiernan las organizaciones. Ya que las violencias organizacionales actuales son indirectas y se disfrazan de motivación, mediante el *tú puedes* y se espera que el trabajador demuestre su capacidad de cumplir con los indicadores y metas propuestas, trasladando la culpa y la responsabilidad de un posible fracaso al trabajador, sin cuestionar la sobre exigencia a la empresa. Por esta razón, los futuros administradores deberían estudiar a la organización, entendiendo sus lógicas con transparencia.

En el texto *El futuro de los humanismos en la administración*, el autor hace una reflexión general de la administración actual y de la educación en ésta, para después hacer una propuesta educativa alternativa para una administración diferente. En este contexto se señala que la educación, en particular la superior, debe responder a imperativos trascendentales más que a la mera preparación instrumental y profesional. Ya que no es suficiente transmitir conocimientos técnicos o funcionales, porque es necesario hacer una conexión ética, lo cual requiere develar las implicaciones y

repercusiones de las acciones administrativas en otras esferas de la vida social y natural. De acuerdo con el autor, formar administradores, al igual que ingenieros y demás profesionales, no debería considerarse exclusivamente a un enfoque educativo de capacitación para el trabajo, sino también debería incluir una formación para la ciudadanía. La propuesta educativa presentada es una alternativa que pretende alcanzar un mayor grado de oficialidad de la formación cultural de la que existe actualmente. Con la finalidad de que los individuos tengan la posibilidad de desarrollar una mayor conciencia hermenéutica y adquieran la capacidad de pensar en términos de la dialéctica de su profesión, oficio o saber.

Para la propuesta educativa, se retoma el concepto alemán *bildung* de Gadamer, señalando que la formación está estrechamente vinculada al concepto de la cultura y designa el modo humano de dar forma a las disposiciones y capacidades del hombre.²⁷¹ Esta formación busca la generación de una responsabilidad social entorno a la cultura, que se da mediante la dialéctica grupo-individuo, que es donde se producen y reproducen los comportamientos y los valores de la sociedad. Esto proporciona comprensión de la acción del ser humano, ya que mediante la cimentación de unos criterios de interpretación y actuación acordes con la naturaleza humana (su ontología) y su responsabilidad sobre lo existente (Muñoz, 2009). En la propuesta de generación de criterios de comprensión y formación para la acción, se retoma el esquema sobre la ontología del ser y el actuar humanos de Georges Gusdorf. En la que propone cuatro tipos de relación: la relación consigo mismo,²⁷² la relación con los demás,²⁷³ la relación con la naturaleza²⁷⁴ y la relación con la trascendencia o lo sagrado.²⁷⁵ Con lo que se pretende brindar capacidades de comprensión a los sujetos tanto a los actuantes en la empresa como a los futuros profesionales y familiarizarlos con la fenomenología organizacional en torno al poder, el conflicto, la cultura, el trabajo, la alteridad, el sufrimiento, etc., no para saber cómo manipular, sino para comprender su naturaleza y sus dinámicas. Esto con la finalidad de transmitir una Teoría de la organización crítica y problematizada en las ciencias sociales.

²⁷¹ Hace alusión a una dialéctica ontológica entre el ser individual, que parte de su ser natural y se construye a sí mismo al tenor del ser cultural. Esto da lugar a la construcción del ser individual y, en consecuencia, el ser social a partir de la interacción y la mutua implicación humana (Muñoz, 2009).

²⁷² El conocimiento absoluto del propio ser es tan imposible como necesario. Sin embargo, el hombre tiende a buscarse constantemente, a desentrañar su ser de la maraña de improntas que configuran su afectividad y su subjetividad (Muñoz, 2009).

²⁷³ La educación del hombre debe ser, una formación para la comprensión, es decir, "...una formación en los criterios y en los esquemas interpretativos que le permitan entrar conscientemente en una comunidad de ser y entender las dinámicas y lógicas que subyacen a la relación humana" (Muñoz, 2009: 23).

²⁷⁴ El hombre es parte de la naturaleza, en este sentido, la ciencia no cesa de mostrar que el hombre emerge del mundo animal (Muñoz, 2009).

²⁷⁵ A lo largo de su existencia, el hombre ha fabricado una compleja gama de productos inmateriales destinados a explicarse y dar sentido a lo inexplicado, lo trascendental.

En el *Panel sobre el origen y evolución de los estudios organizacionales* el Dr. Rodrigo Muñoz señala que ha insistido constantemente en que no solo se debe de hablar de estudios organizacionales, sino también de la administración. Porque se necesita formar a la gente que estudia administración, en escuelas especializadas, facultades y departamentos. Y esta formación necesita revolucionar.

En el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión* se plantea la importancia de nutrir la educación en la gestión actual con reflexiones axiológicas y ontológicas, cuestionando los fundamentos y reexaminando los valores y la identidad que deben servir como referentes para la educación en la gestión, con el fin de que se responda con las necesidades de la humanidad del siglo XXI. Para esto, a nivel axiológico se sugiere analizar y cuestionar los valores dominantes que inciden en el campo de la educación en la gestión. Tal cuestionamiento está acompañado por la invitación a una educación en principios con pretensión de legitimidad universal, pero que siempre aseguren su validez a nivel local.²⁷⁶ Resaltando valores como el respeto, responsabilidad, vocación de servicio, empatía, solidaridad, corresponsabilidad, así como, valorar la humildad; de tal forma que sea posible restaurar lo humano como centro de las preocupaciones organizacionales. También, se resalta la necesidad de reconocer la perspectiva y las necesidades de todas las partes involucradas o afectadas por la educación en gestión, con una visión de justicia y representatividad.

Por otro lado, se debe reconocer el impacto integral de la educación en management, que va más allá de la simple transmisión de información, la cual debe servir a los intereses de toda la sociedad y no sólo satisfacer aspiraciones de rentabilidad financiera; promoviendo una conciencia cosmopolita entre sus participantes. Por último, en aras de un mayor grado de diversidad técnica y ontológica para enfrentar la complejidad y los desafíos de la educación administrativa, se recomienda la heterogeneidad y diversidad para enriquecer el sistema educativo, tanto a nivel de perspectivas epistemológicas, como de perfiles docentes, de programas macro y micro curriculares, de métodos didácticos, formas de evaluación, etc.

A nivel ontológico se señala que se debe nutrir la reflexión a nivel individual y colectiva, a fin de que las personas contribuyan a forjarse a sí mismas continuamente y a reinventar la esfera de la educación en gestión. Esta reflexión debe ser auténtica y girar en torno a la esencia de las personas, cultivando su espíritu crítico, así como, promover la acción consecuente y la responsabilidad.

²⁷⁶ “La reivindicación de la heterogeneidad axiológica es un llamado a la complementariedad de valores, que eventualmente debe facilitar la moderación y al equilibrio, donde se construyan consensos que no ahoguen las diferencias” (Castillón, 2009: 106).

También se recomienda la pluralidad ontológica, promoviendo el desarrollo de singularidades múltiples, así como la pluralidad institucional. Se debe vivir practicando la profesión docente con entusiasmo y valorar el poder catalizador del buen humor, dado que éste facilita el aprendizaje, al mismo tiempo que se pueden reconocer con mayor naturalidad los errores y permite la adopción de comportamientos más plausibles para el quehacer pedagógico.

Anexo 8: Presentación de mis comentarios de cada fuente relacionados con casa una de las categorías de la dimensión epistemológica de las redes relacionadas con el grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal

Metodología epistemológica

En el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión*, el autor describe el método de investigación que utilizo para obtener los resultados publicados en el artículo, así mismo detalla y fundamenta los instrumentos de análisis creados y utilizados en esta investigación. Castillón realizó entrevistas a profundidad a un grupo de profesores seniors. También crea un marco de análisis que conjuga la búsqueda de discernimientos, críticas e ideas transformativas, a nivel praxeológico, epistemológico, axiológico y ontológico, el cual se basa en el Rombo Filosófico de Renée Bédard. Posteriormente presenta el marco teórico-conceptual *Visión Sistémica de Sabidurías Críticas*, el cuál es construido expresamente para obtener, analizar e interpretar la información relacionada, que permite incluir las diversas acepciones de la sabiduría de forma sistémica, mediante la articulación de sus componentes estructurales (los fundamentos filosóficos discutidos por Bédard).

También cabe resaltar que, en cada panel analizado, el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* y el *Panel: Origen y evolución de los estudios organizacionales*, al comenzar el moderador de cada panel presenta a los panelistas y establece las reglas a seguir.

Pluralidad de disciplinas y autores

En el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* se señala que resulta imposible hablar del ser humano sin echar mano de distintas diciplinas, como la antropología, la etología, la psicología, la sociología y la lingüística, entre otras. Así mismo, las humanidades son vistas como dominios intelectuales que velan por la preservación del tejido social. Las cuales indagan, cuestionan y nos hacen responsables a todos ante todos y por todo, el sentido de la experiencia humana.

Por otro lado, en la discusión del panel se hace referencia explícita a treinta y un autores de distintas disciplinas, países y épocas: quince filósofos,²⁷⁷ cinco filósofos que además de la filosofía ejercen otra disciplina,²⁷⁸ cuatro sociólogos,²⁷⁹ tres literatos,²⁸⁰ dos literatos y críticos culturales,²⁸¹ un etólogo²⁸² y un médico.²⁸³

En la conferencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales* la expositora, Héla Yousfi, construye su discurso retomando puntos de vista de diversas disciplinas, corrientes y autores de diversas partes del mundo. Comienza con un poema político del palestino Mahmoud Darwish y posteriormente cuestiona la utilidad en el sur global de los conocimientos organizacionales, contruidos mediante metodologías positivista americanas dominantes. En este sentido, hace un análisis crítico de la literatura sobre el desarrollo, que es creado desde Estados Unidos en un contexto intelectual y político específico, que marcará la reflexión económica y gerencial en todo el mundo. Siguiendo esta línea, da a conocer algunas corrientes críticas construidas, tanto en el Norte Global como en el Sur Global. La expositora hace mención explícita a treinta y dos autores de distintas disciplinas, nacionalidades y épocas: hay ocho sociólogos,²⁸⁴ dos sociólogos que además de la sociología ejercen otra disciplina,²⁸⁵ ocho filósofos,²⁸⁶ un filósofo, psiquiatra y escritor,²⁸⁷ tres antropólogos,²⁸⁸ dos economistas,²⁸⁹ dos historiadoras feministas,²⁹⁰ dos

²⁷⁷ Cuatro filósofos alemanes: Peter Sloterdijk, Heidegger, Gamber, Nicolás de Cusa y Eugen Fink, tres filósofos franceses: Delouze, Gilbert Simondon y Merleau Ponty, dos filósofos italianos: Rosi Braidotti y Giovanni Pico de la Mirandola, dos filósofos colombianos: Daniel Herrera Restrepo y Guillermo Hoyos Vásquez, un filósofo mexicano y escritor: Manuel de Landa, un filósofo checo: Jan Patočka, un filósofo coreano: Chul Han y un filósofo canadiense: Charles Taylor.

²⁷⁸ Dos filósofos y sociólogos franceses: Gilles Lipovetsky y Jean Baudrillard, un filósofo y pedagogo español: Juan Luis Vives, un filósofo y teólogo italiano: Ernesto Grassi, un filósofo y ensayista polaco-británico: Zygmunt Bauman sociólogo, un filósofo, teólogo y pedagogo checo; Juan Amos Comenio y un filósofo y semiólogo italiano: Paolo Virno.

²⁷⁹ Dos sociólogos estadounidenses, Guiddens y Shoshana Zuboff, una socióloga austriaca: Knorr Cetina, sociólogo alemán y Ulrich Beck.

²⁸⁰ El alemán Goethe, el escritor belga francés Georges Simenon y el escritor ruso Dostoievski.

²⁸¹ El crítico y teórico literario estadounidense Fredric Jameson y el escritor y teórico cultural británico Mark Fisher

²⁸² El sueco Frans Wall.

²⁸³ El médico austriaco Sigmund Freud.

²⁸⁴ Tres sociólogos estadounidenses: Talcott Parsons y Catherine Walsh y Immanuel Wallerstein, un sociólogo francés: Jean-François, un sociólogo puertorriqueño: Ramón Grosfoguel y un sociólogo peruano Aníbal Quijano, el africanista Yves Medinbé y de Michael Hartfeld.

²⁸⁵ El sociólogo y antropólogos francés: Bruno Latour o, sociólogo y teórico cultural: Stuart Hall,

²⁸⁶ Cinco filósofos franceses: Jean-Paul Sartre, Michel Foucault, Jacques Derrida, Gilles Deleuze y Norman Ajari, una filósofa franco-argelina: Oust bulbina, un filósofo argentino: Enrique de Dussel, un filósofo indio Homi Baba.

²⁸⁷ El filósofo, psiquiatra y escritor francés-caribeño Frantz Omar Fanon.

²⁸⁸ El antropólogo colombiano Arturo Escobar, antropólogo francés Philippe Descola y el tunecino Albert Mény.

²⁸⁹ El economista estadounidense Arthur Luis y el economista egipcio Samir Amin.

²⁹⁰ Las historiadoras estadounidenses Donna Haraway y Anna Cantan.

literatos,²⁹¹ un psicoanalista y pensador,²⁹² un crítico-teórico literario,²⁹³ un semiólogo,²⁹⁴ un profesor-investigador de administración²⁹⁵ y un presidente.²⁹⁶

Respecto a la pluralidad disciplinar y de autores, en el *Panel sobre el origen y evolución de los estudios organizacionales*, se remarca el hecho de que el Postgrado de Estudios organizacionales es un posgrado que nace y se desarrolla en la interdisciplina; dado que tiene gran influencia de la administración y cuenta con el punto de vista de varias disciplinas de ciencias sociales y humanidades, ya que hay profesores economistas, sociólogos, antropólogos y filósofos. Esto da una perspectiva social y humanista muy amplia a la que los administradores. En esta línea, a 20 años del REMINEO y del posgrado, uno de los resultados más notables es el nacimiento y fortalecimiento de una nueva conciencia, otra manera de ver a las organizaciones e incluso otra manera de compromiso social; desde el estudio de las organizaciones. Por último, cabe remarcar que en el panel se hace referencia a treinta y un autores de distintas disciplinas, países y épocas: seis profesor-investigador de disciplinas diversas,²⁹⁷ tres profesores-investigadores de administración,²⁹⁸ tres sociológicos,²⁹⁹ dos literatos,³⁰⁰ un filósofo³⁰¹ y un antropólogo.³⁰²

En el texto *El futuro de los humanismos en la administración* se hacen tres planteamientos en torno a la pluralidad disciplinar. En primer lugar, se señala que en la administración el conocimiento se ha ido configurado a partir de diferentes enfoques disciplinarios como la ingeniería, la economía, la sociología, la psicología, la antropología, la biología, las matemáticas y la estadística, entre otras disciplinas. Todas ellas han prestado sus teorías y sus métodos a la administración. Sin embargo, esto no hace a la gestión interdisciplinaria; más bien, la administración se ha servido de tales ciencias y saberes, simplificando de sus hallazgos para insertarlos en las organizaciones.

Por otro lado, el autor señala que la formación cultural que hoy se imparte en términos de una disciplina (profesiones, ciencias, técnicas) deja de lado las concepciones fundamentales sobre el

²⁹¹ El poeta palestino: Mahmoud Darwish y el escritor marroquí Abdelkebir Khatibi,

²⁹² El psicoanalista y pensador antillano-francés, Franz Fanand.

²⁹³ El crítico-teórico literario americano-palestino Edward Said.

²⁹⁴ El argentino Walter Mignolo.

²⁹⁵ El profesor-investigador de administración mexicano Guillermo Ramírez.

²⁹⁶ El presidente estadounidense, Harry Truman.

²⁹⁷ El profesor-investigador de sociología francés Vincent de Gaulejac, profesor e historiador canadiense Laurent Lapierre y profesora estadounidense Beth Simone Noveck, profesora, pedagogo y filósofo Paulo Freire, David Arellano Gold, Arturo Pacheco.

²⁹⁸ El profesor-investigador de administración y consultor francés Alain Chanlat, el profesor-investigador de administración argelino Omar Aktouf y la profesora-investigadora de administración canadiense Renée Bédard,

²⁹⁹ Los sociólogos estadounidenses John W. Meyer y Rowan y el sociólogo francés Pierre Bourdieu.

³⁰⁰ El novelista francés Alejandro Dumas y el poeta, ensayista y diplomático Alfonso Reyes.

³⁰¹ El filósofo francés Jean-Paul Sartre

³⁰² El antropólogo estadounidense Joel Migdal

hombre y su responsabilidad en el mundo. Una alternativa a esto sería alcanzar un mayor grado de la formación cultural en la sociedad, mediante la educación formal. En la cual, los individuos puedan desarrollar una mayor conciencia hermenéutica y la capacidad de pensar en términos de la dialéctica de su profesión o saber, en tensión permanente con los imperativos que le impone la sociedad y el mundo.

También, se plantea que, en la administración, al menos, se han desarrollado dos corrientes o perspectivas de pensamiento que buscan una humanización en la empresa y en la sociedad en general. Una de ellas busca una salida *ad intra* de la disciplina, es decir, un replanteamiento de la disciplina en sus basamentos epistemológicos y su cuerpo de conocimientos, destituyendo el paradigma positivista (y su visión reduccionista) de su reinado en la gestión. La otra, es una perspectiva *ad extra* de la disciplina, en la que se busca una salida a la compleja situación actual, que no solo contemple el conocimiento administrativo; sino también desde otras perspectivas disciplinares, que observen las dinámicas sociales y culturales que hacen que el hombre sea como es.

Por último, se hace referencia explícita a dieciocho autores de distintas disciplinas y países: once profesores-investigadores de management o gestión,³⁰³ cuatro filósofos,³⁰⁴ un empresario y administrador público,³⁰⁵ un economista y político,³⁰⁶ y un físico-matemático.³⁰⁷

En el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión*, se hace una crítica abierta al etnocentrismo axiológico y ontológico que se refleja en gran parte del sistema educativo del management, en cuanto a la predilección por los valores y conceptualizaciones vinculadas a la cultura de negocios dominante (presentado como neutral y objetiva), en detrimento de otras posturas. En contraposición se subraya la necesidad de justicia y representatividad axiológica y ontológica, que se puede tener al presentar en el sistema educativo la diversidad y heterogeneidad, tanto a nivel de perspectivas epistemológicas, como de perfiles docentes, de programas macro y micro curriculares, métodos didácticos, formas de evaluación, etc. Señalando que esto enriquecerá para ayudar a enfrentar la complejidad y los desafíos crecientes de la

³⁰³ Cinco profesores-investigadores franceses Armand Hatchuel, Romain Laufer, Jean-Louis Le Moigne, Jean-Charles Martinet y Claude Mouchot, tres profesores-investigadores ingleses Stewart Clegg, David Knights y Hugh Willmott, un suizo Mats Alvesson, un mexicano Eduardo Ibarra. un canadiense Richard Déry.

³⁰⁴ Los filósofos estadounidenses Albert Davidy y Richard Rorty, los filósofos franceses Edgar Morin y Maurice Blondel, los filósofos alemanes Georg Wilhelm Friedrich Hegel y Hans-Georg Gadamer

³⁰⁵ El estadounidense Chester Barnard

³⁰⁶ El canadiense Michel Audet

³⁰⁷ El inglés Michel Berry

educación administrativa en un mundo globalizado. Se hace referencia explícita a tres autores profesores-investigadores de gestión de distintos países.³⁰⁸

Enfoques epistemológicos

Enfoque innovador

En la conferencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales* se plantean dos perspectivas innovadoras en el conocimiento organizacional desarrolladas en el Sur Global, principalmente en África, América Latina y el mundo árabe: la postura poscolonial y el enfoque decolonial.

En el *Panel sobre el origen y evolución de los estudios organizacionales* se destaca que el mundo lleva un proceso crítico, debido a las múltiples crisis actuales. En este contexto el modelo de estudios organizacionales, forma a las personas para que tomen conciencia y analicen las situaciones con una perspectiva administrativa diferente. Por ejemplo, se menciona que el Posgrado en Estudios Organizacionales cuenta con una epistemología interdisciplinaria, lo que proporciona un perfil especial a los egresados, en el cual se cuenta con la referencia de la administración prescriptiva clásica combinada con la visión de las ciencias sociales y la filosofía. Donde no sólo se estudia a las empresas exitosas, sino se busca identificar el germen de la organización. Epistemología que, de acuerdo con el Dr. Lozano, ha trascendido el nivel de perspectiva teórica para convertirse en un proyecto operable. Con lo que podemos hablar de las organizaciones en nuestro propio idioma, en nuestros contextos y empezar a teorizar con todo lo que se ha hecho. Por otro lado, se menciona que es necesario hablar de una gestión post pandemia,³⁰⁹ poniendo sobre la mesa los temas relevantes como son las lecciones que esta pandemia nos dejó, y en ese sentido, tendría que ser una gestión pos-nueva gerencia pública. Ya que fenómenos como la pandemia, tienen que ser analizados a la luz de una perspectiva política, de grupos de poder, de poderes fácticos, que condicionan cualquier receta técnica aséptica de política pública. Por último, se menciona que la Dra. Consuelo García de la Torre fundó un grupo internacional de humanismo y gestión en el Tecnológico de Monterrey, que tiene un enorme trabajo relacionado con aspectos de humanismo y gestión.

Con respecto al enfoque innovador en el texto *El futuro de los humanismos en la administración* se señala que para cambiar la concepción de la administración que se esconde tras la devastadora acción empresarial actual, se han desarrollado dos perspectivas de pensamiento que buscan una

³⁰⁸ El suizo Mats Alvesson, la canadiense Renée Bédard y el estadounidense Stanley Deetz.

³⁰⁹ Tras la experiencia de pandemia que la humanidad acaba de experimentar.

humanización empresarial. La primera, busca una salida *ad intra* de la disciplina administrativa, proponiendo replantear sus fundamentos epistemológicos y su cuerpo de conocimientos. La otra postura es *ad extra*, con la cual se busca un nuevo camino en las dinámicas sociales y culturales, indagando sobre aquello que hacen que el hombre sea como es, a través de una fórmula interdisciplinar. Lo que implica una indagación no sólo epistemológica, sino también ontológica, repensando la gestión en relación con la sociedad, desde una perspectiva comprensiva. Con lo que se podrían generar mecanismos para una acción emancipadora, a partir de la reformulación de una Teoría de la organización centrada en el conocimiento y comprensión de la organización y no en su mejor aprovechamiento para fines técnico-económicos.

Por otro lado, se sugiere contribuir para lograr una alteridad consciente y positiva en la colectivización de las acciones administrativas, promoviendo en los sujetos actuantes de la empresa una conciencia histórica y contextualizada, además de la capacidad de comprensión de la fenomenología organizacional, con la finalidad de entender la naturaleza empresarial y sus dinámicas. Por último, se propone un mayor grado de formación cultural en la educación formal,³¹⁰ para que los individuos tengan la posibilidad de desarrollar una mayor conciencia hermenéutica y adquieran la capacidad de pensar en términos de la dialéctica de su profesión o saber, en tensión con los imperativos que impone su pertenencia a la humanidad y al mundo.

Enfoque interdisciplinario

En el Panel Dilemas contemporáneos del humanismo se señala que resulta imposible hablar del ser humano sin echar mano de distintas disciplinas, como la antropología, la etología, la psicología, la sociología y la lingüística, entre otras.

En la conferencia Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales la expositora, la Dra. Héla Yousfi, construye su discurso retomando puntos de vista de diversas disciplinas, corrientes y autores de diferentes partes del mundo. Comienza con un poema político del palestino Mahmoud Darwish y posteriormente cuestiona la utilidad en el sur global de los conocimientos organizacionales, contruidos mediante metodologías positivistas americanas dominantes.

En Panel sobre el origen y evolución de los estudios organizacionales se destaca que tanto en REMINEO como en el PEO se ha permitido una enorme apertura de varias profesiones para participar en un diálogo interdisciplinario, en el que se convoca al saber escuchar y al respeto de

³¹⁰ Ya que, según el autor, la formación cultural en términos de una división del saber (profesiones, ciencias, técnicas) que hoy se imparte, deja de lado las concepciones fundamentales sobre el hombre y su responsabilidad en el mundo.

distintas opiniones, para llegar a consensos. En el caso del POE se forman administradores, con un enfoque interdisciplinario, donde se revisan orígenes filosóficos, humanistas, dentro de una contextualización histórica con sentido de comunidad y de identidad; que los hace diferentes. Esto se ha dado gracias al modelo divisional de la UAM, a la participación activa por parte de profesores de distintas disciplinas en el proyecto y a que se cuenta con una mentalidad visionaria. Con los alumnos, quienes vienen de distintas formaciones, tales como: literatura, filosofía, estudios organizacionales, psicología social, ciencias básicas, ingenierías, ciencias biológicas y de la salud; quienes han logrado muy buenos resultados.

Este modelo forma a las personas para que tomen conciencia interdisciplinaria y pluri-epistemológica. Porque si se sigue enseñando administración aséptica, los estudiantes corren el riesgo de carecer de los criterios de interpretación de los sucesos en el mundo. Otro ejemplo es en EAFIT, donde en los programas de maestría y doctorado, todos los profesores dan un mensaje diferente en sus clases.

En el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión* se subraya la necesidad, tanto de la diversidad y como de la heterogeneidad axiológica y ontológica en el sistema educativo, tanto a nivel de perspectivas epistemológicas, como de perfiles docentes, de programas macro y micro curriculares, métodos didácticos, formas de evaluación, etc.

Enfoque reflexivo y crítico

En el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* se hace una reflexión del humanismo en general y del humanismo posmoderno en particular. En los discursos de los diferentes panelistas se reflexiona sobre diferentes temas, pero en esta categoría se destacan tres puntos. El primer punto tiene que ver con hacer una reflexión seria sobre la llamada anglocracia, desde los estudios organizacionales; que, de acuerdo con la Dra. Chavarría, remite al gobierno de las grandes corporaciones tecnológicas, y ofrece una reflexión general sobre éstas. El segundo punto, es la propuesta de reflexionar sobre la necesidad que tenemos como humanidad de los otros y el efecto que provocamos en otros, partiendo de un análisis donde las sociedades actuales se interpretan como narcisistas, despolitizadas e individualizadas. Y en contraste se habla y analiza de forma general el paro nacional en Colombia del 2021. Por último, se hace referencia a la sociedad del cansancio de Byung-Chul Han, donde seres humanos deben poner un límite a la positividad del sistema económico y político actual (propia de la sociedad del rendimiento). Se indica que el ser humano debe poder poner un alto y dejar de hacer cosas sin detenerse, ni reflexionar.

En la conferencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales* se tiene un claro enfoque reflexivo y crítico. La ponente, señala que la gestión internacional y su desarrollo ha

dado lugar a numerosos análisis críticos que consideran a la globalización como la hegemonía del modelo americano, una colonización del saber y la representación de lo que debe ser la buena gestión.³¹¹ Estos análisis se enfocan en la forma en que la epistemología americana ha guiado y ha limitado la producción local, señalando que la teoría de las organizaciones ha colonizado las teorías y representaciones de las prácticas organizacionales en todo el mundo. En torno a este punto de vista la ponente describe cuatro corrientes críticas:

1. Destaca que los primeros análisis críticos de la modernización se basaron en las doctrinas neo-marxistas, donde se enfatizó que la teoría de la modernización no había contemplado el colonialismo o el imperialismo al estudiar el desempeño de las sociedades desarrolladas y de las subdesarrolladas. En contra partida, las doctrinas neo-marxistas subrayaron que el desarrollo no funciona en los llamados países subdesarrollados, debido al orden diferencial de la distribución de la riqueza del Norte y del Sur (favorecido por la estructura de la economía mundial) y no debido a la cultura local, como apuntaba la Teoría del Desarrollo. Así mismo, la tradición marxista y posmarxista cuestionaba la producción intelectual dominante para proclamar la validez de ciertas categorías independientemente de las culturas y las especificidades locales, también pretende trascender una cierta forma de universalismo marxista.³¹²
2. También habla de los aportes poscoloniales, describiéndolos como una corriente anglófona nacida en los ochentas y noventas, que reflexiona sobre las influencias de los legados coloniales británicos y franceses en la India, en Australia y en África. La originalidad de esta subcorriente es la articulación entre la crítica del colonialismo y otras formas de dominación, como es la cuestión de la raza, el género y la clase social, lo que obliga a pensar en nuevas cuestiones inéditas, que no pueden dejar de lado el etnocentrismo de la tradición intelectual. Su objetivo es el cuestionamiento radical del universalismo autoproclamado por la tradición de la Ilustración.
3. Otra corriente es la denominada teoría decolonial, surge entre los 90 y principios de la década del 2000 en Europa, en África y en Asia. Su origen se encuentra en la historia intelectual y popular sudamericana. Esta corriente, además de teorizar las opresiones raciales, neocolonialistas, sexistas y capitalistas, pretende luchar contra ellas, aquí y ahora. Los teóricos decoloniales tienen como meta política una ruptura radical y clara con la epistemología Occidental (aunque solo sea a nivel discursivo). Su objetivo es revelar la permanencia de la colonización global³¹³ del poder, del saber y del ser, después de la

³¹¹ Héla enfatiza que el discurso de modernización (o desarrollista estadounidense) es parte de una estrategia preventiva global contra comunismo, donde la noción de desarrollo está muy cerca de la misión civilizadora adscrita a la empresa colonial. Si ben, ambos discursos tienen los mismos ingredientes: la superioridad técnica americana, la dimensión económica y una fuerte connotación social y cultural.

³¹² Ya que señalan que los marxistas sufren de esta misma ceguera intelectual, sobre la cuestión social y antropológica, que agita a las sociedades del Sur.

³¹³ La noción de la colonización global del poder hace referencia a la implicación compleja y dinámica de fenómenos económicos, de procesos socioculturales y políticos producidos por la reproducción patriarcal, la colonización, el capitalismo y la globalización.

descolonización. Finalmente cabe señalar que no existe una teoría decolonial en sentido estricto; sino una serie de lugares, de autores y de coyunturas o una crítica de los efectos de la herencia colonial (centrada en las formas de violencia material y simbólica en la historia de la colonización).

4. La última corriente es impulsada por Catherine Wolf, quien explora los caminos en el proyecto Pensamiento propio, inspirado por la reflexión de Abdelkebir Khatibi, el cual podría abrir la posibilidad de un pluriversalismo, una universalización diferente de carácter radical y subversivo.

En la conferencia se hace una fuerte crítica al universalismo, el cual es visto como el discurso de la potencia colonial, primero de Europa y después norteamericano, que se autodefine como portador de un ideal superior y universal, siendo Occidente el modelo a imitar por los países subdesarrollados. Bajo esta lógica, desde los estudios poscoloniales en administración, se hace un examen crítico de la celebración de *la diversidad, inclusión y multiculturalismo* como principios justos y equitativos en la gestión internacional, bajo el supuesto de que la empresa es un espacio de relaciones de poder y dominación. Desde esta perspectiva, las nociones de diversidad, inclusión y multiculturalismo se suelen utilizar para manipular y mantener el poder. Ya que las políticas de diversidad, inclusión y multiculturalismo se suelen manifestar al poner individuos representantes de distintos grupos minoritarios en puestos de poder, para olvidar las injusticias de fondo. Ya que el problema no es de representatividad, sino de soberanía, de dignidad y de relaciones de dominación.

Por otro lado, hace una crítica al concepto de *hibridación* en el discurso gerencial, el cual es una concepción seductora porque ofrece un marco de enfoques interculturales que toma en cuenta los efectos del poder dominante y la resistencia de los dominados. Debido a esto, muchos autores del management internacional son atraídos por la noción de hibridación, al reconocer que las prácticas de gestión son impuestas por las multinacionales. Las críticas descansan en los usos que se le da a la noción de hibridez en la literatura gerencial, así como en la pertinencia del uso de la noción para comprender las cuestiones del poder y dominación que orienta las relaciones Norte-Sur; destacando que, en el ámbito gerencial, esta noción se suele presentar de forma acrítica y descontextualizada, corriendo el riesgo de descuidar los contextos históricos y culturales intrínsecos de los fenómenos de hibridez. Pero aún más crítica, es la postura de Norman Ajari, quien señala que el concepto no es importante, lo importante es la muerte. Es la muerte del negro o del musulmán y no conceptualizaciones sociológicas y los discursos de especialización. Ya que la conceptualización resulta ineficaz ante los cuerpos mutilados de cadáveres flotando en el Mediterráneo, donde son cotidianas las humillaciones y la explotación cotidiana de los cuerpos de inmigrantes o trabajadores del Sur Global.

Por su parte, en el *Panel sobre el origen y evolución de los estudios organizacionales* se subraya que la perspectiva epistemológica de estudios organizacionales tiene una mirada ligada a las

ciencias sociales que favorece la reflexión sobre el sentido de la empresa y de las organizaciones en sí mismas, a partir de una filosofía del ser. Dejando a un lado el discurso gerencialista de la eficiencia ultranza y de la restricción presupuestal, para señalar que hay otras prioridades y formas de entender a las organizaciones. En este sentido, la Dra. Magallón invita a reflexionar sobre una gestión post pandemia, donde se pongan sobre la mesa los temas que fueron relevantes en la experiencia pandémica que acabamos de experimentar. Ya que fenómenos como la pandemia, tendrían que ser analizados desde un enfoque político, de grupos de poder, de poderes fácticos, que condicionan cualquier receta técnica aséptica de una política pública. Lo que daría lugar a una gestión pos-nueva gerencia pública.

Por otro lado, se habla del reto de descolonizar nuestro razonamiento con la finalidad de poder leer las organizaciones desde nuestra perspectiva, haciéndose las siguientes preguntas: ¿Hemos logrado leer nuestras organizaciones en nuestro idioma?, ¿Hemos creado nuestras propias categorías, expresando e interpretando las organizaciones desde una perspectiva propia? ¿Hemos superado los paradigmas anglosajones, franceses y japoneses? es decir, ¿Hemos logrado poder leer nuestras organizaciones a nuestra manera? Al respecto la Dra. Magallón señala que si, que esto está plasmado en las tesis de los alumnos, que dan cuenta de un cambio en las visiones de los estudios organizacionales de caso, los cuales tienen mayor pertinencia social, hablado de lo que pasa realmente en México, revisando su historia, la cual siempre nos remite a las historias de cada uno y haciendo trabajo de campo.

En el texto *El futuro de los humanismos en la administración* se señala que la teoría crítica y del posestructuralismo, se analizan y denuncian algunas teorías, metodologías y prácticas de gestión que son vistas como el germen de muchas de las crisis del mundo actual, reconociendo la visión reduccionista, deshumanizada e irresponsable del management en el plano social y planetario. Sin embargo, a pesar de esta actitud crítica, en la refundamentación epistemológica de la administración, no se encuentra una solución de fondo, siendo este ejercicio tan solo un fascinante ejercicio académico. Por lo que la perspectiva tradicional de la disciplina no se ha movido, salvo en la proliferación de cursos y recetas de ética y de Responsabilidad Social Empresarial, que son tan sólo son paliativos. Esto se debe, en parte, a que en la lógica instrumental de la administración tradicional se suele inventar soluciones puntuales ante cada problema que se presenta, sin llegar a replantear los cimientos de la concepción total. En este sentido, el autor del texto sugiere que el fondo del problema se dé en un orden ontológico porque, no importa que cambien las características u orientaciones de los procesos, si se conservan las concepciones implícitas sobre el hombre y el mundo.

Enfoque comprensivo

En el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* se indica la necesidad de impartir una educación comprensiva sobre la tecnológica.

En la conferencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales* se señala que al hablar de economía, política u organización de gestión en el Sur Global se debe tener un enfoque que contemple y comprenda el impacto de la historia colonial en estos países, dado que la empresa capitalista llegó a esta región con la colonización. Para esto, se debe tener en cuenta la misión civilizadora de la empresa colonial, un proyecto nacido en la filosofía de la Ilustración, el cual presupone la primacía de razón y permite al hombre dominar la naturaleza, para evolucionar y progresar, liberándose de estructuras de pensamientos arcaicas. La filosofía de la Ilustración es guiada por una visión secular, marcada por modelos científicos evolucionistas, que favorecen una visión de la cultura como proceso de desarrollo social, que se expandió en un contexto de expansión de la Europa imperial. Concepción evolucionista cultural utilizada para presuponer una jerarquía entre culturas, en términos políticos, culturales y sociales.

Después de la Segunda Guerra Mundial, esta lógica evolucionista persiste bajo el concepto de desarrollo y la teoría de la modernización, que marcará la reflexión económica y gerencial, proponiendo un modelo binario con variables universales que distingue a las sociedades modernas de las tradicionales. En este contexto intelectual y político se sostiene que los avances tecnológicos, económicos e intelectuales victoriosos deben ser imitados por los pueblos subdesarrollados, supuestamente *más pobres e incivilizados*. Así mismo, se destaca que en este periodo el sistema de difusión internacional industrial americano tuvo un gran éxito y la americanización se convirtió en sinónimo de modernización y el estilo de gestión estadounidense se naturalizó en el discurso gerencial y de políticas de desarrollo. Lo que se logró gracias a programas-herramientas de instituciones internacionales como el Banco Mundial, la OMC o el FMI, quienes procuraban la dependencia económica y política de los países del Sur.

En el *Panel sobre el origen y evolución de los estudios organizacionales* se advierte que para tener una buena comprensión de los fenómenos a estudiar es muy importante revisar dónde nacimos y qué perspectivas tenemos de futuro, teniendo en cuenta que la historia siempre nos remite a las historias de cada uno. En este contexto surge el reto de leer y comprender nuestras organizaciones desde una perspectiva descolonizada, creando nuestras categorías, expresando e interpretando las organizaciones desde una nuestra propia perspectiva. Esto se va dando poco a poco a través de las tesis de nuestros alumnos, las cuales dan cuenta de una mayor pertinencia y comprensión social local, hablan de lo que pasa realmente en México y lo que está en juego en este país. Cada vez más proyectos abordan temas que tiene que ver con nuestras preocupaciones como son: pobreza, inclusión, autoorganización, mega proyectos, extractivismo, entre otros.

En el texto *El futuro de los humanismos en la administración* el autor plantea que, para contribuir al logro de una alteridad consciente y positiva en las acciones administrativas, se necesita formar capacidades de comprensión en los sujetos actuantes en la empresa, analizando varios fenómenos organizacionales como: la cultura, el lenguaje, el conflicto, las dinámicas sociales implícitas, el psiquismo en la organización, entre otros; desde una perspectiva comprensiva de las ciencias sociales. Señala que esto contribuiría a la reformulación de una Teoría de la Organización crítica y problematizada, centrada en el conocimiento y comprensión de la fenomenología organizacional. En este contexto, una conciencia histórica y contextualizada, constituye un sustrato indispensable a toda habilidad en la gestión administrativa.

Enfoque dominante

En la conferencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales* se señala que muchos sociólogos no se preocupan tanto por la utilidad social de los conocimientos organizacionales creados, como por el cumplimiento de los mandatos metodológicos positivistas americanos dominantes en el estudio de las organizaciones.

En el texto *El futuro de los humanismos en la administración* se plantea que el modelo actual de las organizaciones abriga el trabajo humano y se realizan casi todas las tareas de satisfacción para las necesidades e intereses de la humanidad. Esto propicia una gran influencia del management en la vida de los seres humanos. Un ejemplo de esto es que el mapa político mundial, que antes obedecía a criterios de nacionalidad y ciudadanía, ahora se reorganiza entorno a mercados de productores y consumidores. Tristemente el modelo dominante actual en la práctica y en la enseñanza de la administración tiene una orientación instrumental y utilitarista deshumanizada,³¹⁴ el cual propicia una carrera ciega por la competitividad y el dominio de los mercados mundiales, regionales y locales, teniendo múltiples efectos dañinos en diversos niveles de la vida social y natural.³¹⁵ Y no parece que vaya a haber un giro significativo en la mentalidad de los empresarios y académicos en torno a esta disciplina.³¹⁶

³¹⁴ La deshumanización de la administración derivada de la presión sobre el trabajo (tercerización, deslocalización, precarización, reducción y supresión) ha hecho del hombre, más que nunca, un recurso que, al contrario de los recursos restantes, es indeseado, un costo que es preciso eliminar.

³¹⁵ Escándalos, corruptelas, defraudaciones, derrocamientos, asesinato de sindicalistas, desplazamientos, contaminación, envenenamientos masivos, agotamiento de recursos, calentamiento global, catástrofes naturales, entre otros aspectos, hacen parte del abanico de consecuencias de esa vertiginosa carrera por la conquista de la eficiencia y la productividad (Muñoz, 2009: 2).

³¹⁶ A pesar de que se ha buscado una solución ad intra a las cuestionables y problemáticas teorías y prácticas de la gestión en el mundo actual, no ha pasado de ser un ejercicio académico, donde la perspectiva tradicional de la administración no se ha movido en dirección opuesta, salvo en la proliferación de cursos y recetas de ética de Responsabilidad Social Empresarial, que más que solución son un paliativo.

En el *Panel sobre el origen y evolución de los estudios organizacionales* se señalan varios discursos o enfoques dominantes en el mundo académico-intelectual y en el empresarial. En la academia, existe una dinámica dominante de acreditaciones, de puntajes por publicaciones, autores autocitantes, etcétera. Sin embargo, es un sistema que poco a poco se desacredita en las disciplinas sociales, ya que es un modelo con unas dinámicas de espaldas a la sociedad y a los problemas del mundo. Por otro lado, se señala que el esquema de administración dominante actual es el discurso gerencialista, con sus imperativos de eficiencia ultranza y de restricción presupuestal. En síntesis, es una apuesta del individuo racional y la maximización de ganancias.

En el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión* se menciona que en la educación en gestión se tiende a enseñar posturas supuestamente neutrales o amorales de concepciones positivistas, derivadas de una concepción *científica* y *neutral* de la gestión. El management o la gestión se enseña como un fenómeno objetivo, mensurable y susceptible de explicaciones causales, excluyendo todo lo que no es cuantificable ni científicamente comprobable. Así mismo, se advierte cuatro desequilibrios en la enseñanza de esta disciplina: la preferencia por la formación técnica-parcial (sacrificando muchas veces el imperativo de la formación integral), un especial énfasis en las perspectivas del individuo (en detrimento de las consideraciones necesarias para la sociedad), se da preferencia a estrategias de corto plazo y existe una hiper-valorización de los gadgets y demás recursos tecnológicos como medios didácticos. Además, se tiende a inculcar valores vehiculados por la cultura de negocios dominante, donde el ánimo de lucro es insaciable.

Anexo 9: Presentación de mis comentarios de cada fuente relacionados con cada una de las categorías de la dimensión axiológica de las redes relacionadas con el grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal

Ética relacional

En la conferencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales* se explica que el concepto de soberanía y dignidad de Franz Fanand. Donde el autor menciona que no hay dignidad sin poder y llama a sustituir la ética del reconocimiento de la filosofía moral europea³¹⁷ por una teoría radical de la dignidad; en la cual la dignidad no pueda ser descifrada en los principios de la ley moral, lo que hace imperceptible la dominación y la explotación subyacente, sino que proceda de una ética histórico- relacional. Es decir, una teoría de dignidad que ponga en el centro del debate las condiciones materiales de vida de los individuos, sin olvidar la realidad material de la violencia,

³¹⁷ Ética en la que subyacen los conceptos de integración, de la inclusión y multiculturalismo.

las formas de la vida muerta y la historia de las revueltas políticas, artísticas e intelectuales al liderar grupos marginados para reivindicar su humanidad negada.

En esta línea se plantea manejar una ética relacional y no tanto una ética moral. Tomando en cuenta que una ética determinada está relacionada a la cultura de la nación o región donde se emplee, ya que cada cultura permite dar sentido a lo aceptable o no, a lo digno o a lo indigno. Por ejemplo, la línea entre lo que es aceptable o no en Francia es completamente diferente de la línea entre lo que es aceptable o no en Túnez. La misma situación objetiva será juzgado completamente digno en un contexto francés, pero en un contexto tunecino puede ser humillante. Esto se expresa en la sensación de dignidad en los procesos de trabajo, donde algunos grupos oprimidos se ven afectados por las normas morales de reconocimiento de los grupos dominantes.

Tomando en cuenta este razonamiento, a continuación, se presentará una síntesis de los valores y los anti-valores detectados en las fuentes analizadas, donde los participantes de los paneles y los autores de los artículos dan a conocer su particular punto de vista ético, el cual corresponde con la ética de las redes relacionadas con el Grupo Humanismo y Gestión de HEC Montreal.

Valores

En *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* se señala de forma enfática que, el goce de la vida y la libertad no se dan en la organización, todo esto está afuera, lo único que la organización puede ofrecer es respeto a la libertad de opinión, un trato digno, respetuoso y garantizar, al menos, el derecho a una vida decente, no más; ni libertad, ni igualdad, ni autonomía.

En el *Panel sobre el origen y evolución de los estudios organizacionales* se habló mucho de las características personales y de los valores del Dr. Guillermo Ramírez, fundador de la red REMINEO, debido a que el congreso en el que se presentó este panel fue en homenaje a él, tras su fallecimiento el año anterior. En síntesis, se mencionó que Guillermo era una persona muy incluyente, que llamaba a participar a las personas, convenciéndolas que eran importantes, que estaban dentro del equipo, creando un grupo de trabajo no centralizado donde todo era de todos. Guillermo era un hombre sin prejuicios contra nadie o por nadie, con una visión del mundo noble y generosa, por eso podía tender puentes. Fue una persona que transmitía confianza, con una gran habilidad para crear y construir proyectos en México y más allá de las fronteras nacionales, permitiendo una enorme apertura a los proyectos académicos en los que participaba, donde invitaba a personas de diversas disciplinas, propiciando un enorme potencial para compartir saberes.

Consecuencia de los esfuerzos del Dr. Guillermo Ramírez, la REMINEO (Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales), el PEO (el Posgrado en Estudios Organizacionales)

entre otros proyectos se comparten, desde una perspectiva teórica muy rica, *un yacimiento de conocimientos* muy valioso, que busca resolver problemas contemporáneos, construyendo redes, edificando quehaceres compartidos en América Latina, formando familias y una gran comunidad de investigadores.

En el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión* se recolecta la visión de un grupo de profesores sabios³¹⁸ sobre una axiología pertinente en la educación en gestión actual. Los cuales consideran fundamental que los participantes indagaran y cuestionaran profundamente los valores dominantes que inciden en este campo. Cuestionamiento que va acompañado por la idea de fundar una escuela en principios con pretensión de legitimidad universal, pero siempre con una validez a nivel local. Es decir, una reivindicación de la heterogeneidad axiológica como un llamado a la complementariedad de valores, que debe facilitar la moderación y el equilibrio, donde se construyan consensos que no ahoguen las diferencias.

También subrayan que los valores más destacados de la ética que se debe difundir en la educación en gestión son: el respeto, la empatía, la solidaridad, la corresponsabilidad, la vocación de servicio y la necesidad de reconocer la perspectiva y necesidades de todas las partes afectadas por la educación, así mismo, se deben primar criterios de justicia, tanto distributiva como retributiva, para orientar a los futuros administradores de las organizaciones y se sugiere valorar la humildad, de tal forma que sea posible restaurar a la humanidad como centro gravitatorio de las preocupaciones organizacionales. Complementariamente, aparecen apologías a la diversidad y a la heterogeneidad ontológica para enriquecer el sistema educativo, tanto a nivel de perspectivas epistemológicas, como de perfiles docentes, de programas macro y micro curriculares, de métodos didácticos, de formas de evaluación, etc.

Antivalores

En el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* se señala que actualmente en las organizaciones se utilizan dispositivos de mando derivados de la cultura organizacional. Dichos dispositivos están diseñados para recapturar al sujeto de la sociedad actual, un sujeto hedonista, presentista, con una ética no sacrificial, un sujeto que va a las organizaciones con el lema, “yo vine aquí por lo mío”. Y las violencias organizacionales que hoy existen no se dan a través de una coerción directa diciendo *tú debes, tú estás obligado*; sino a través de una motivación obligada, apuntando “tú puedes y qué es lo que puedes” utilizando indicadores y metas de rendimiento. De

³¹⁸ El autor, Sergio Castrillón, señala que maneja una conceptualización plural de la sabiduría, lo que refleja la naturaleza poli- semántica, multidimensional y dinámica del término.

esta manera trasladan la culpa y la responsabilidad al trabajador y si no pudo se debe a su incapacidad, lo que puede conducir a una autoflagelación psicológica.

En la conferencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales* la Dra. Yousfi señala que el discurso de derechos humanos del Norte Global es ineficaz ante el espectáculo de cuerpos mutilados y de cadáveres flotando en el Mediterráneo, cuando las humillaciones y la explotación de los cuerpos de inmigrantes o trabajadores del Sur Global es cotidiana. En este contexto, la conferencista denuncia que en el mundo actual existe una violencia estructural de la desigualdad internacional. Donde Occidente (Europa) se ha sustentado por mucho tiempo como el centro de la humanidad y la modernidad, imponiendo su modelo de progreso en otras regiones del mundo, pese a los siglos de resistencia por parte poblaciones locales e indígenas, quienes señalaban que era no era posible *destrigar a nuestra Madre Tierra*. Pensamiento que, en un momento dado, se interpretó como una resistencia arcaica de la gente que no entendía la modernidad. Sin embargo, hoy en día, unos siglos después con el cambio climático, los mismos que defendieron la lógica de modernización, son quienes señalan que la humanidad ha ido demasiado lejos en la destrucción del planeta y se invisibiliza las múltiples luchas del Sur.

En el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión* axiológica se critica la inmoralidad de las posturas supuestamente neutrales o amorales, derivadas de una concepción *aséptica* (es decir: neutral, fría y sin pasión) de la gestión; cobijada por concepciones positivistas que pretenden hacer de la gestión y de su enseñanza un fenómeno objetivo, mensurable, específicamente delimitado y susceptible de explicaciones causales. Según el autor, esta lógica excluye todo lo que no es cuantificable ni científicamente comprobable, deslegitimando las reflexiones normativas, lo que provoca una insensatez inestimable, ya que la gestión siempre implica la presencia de seres humanos. Los efectos inmediatos de la exclusiva enseñanza de esta perspectiva son la superficialidad axiológica de las discusiones y la insuficiente formación ética de los estudiantes, a quienes no se les prepara para enfrentar los dilemas y encrucijadas de valores de la vida cotidiana organizacional.

Por otro lado, el autor del texto señala cuatro desequilibrios preocupantes en la formación en gestión de la mayor parte de programas de esta profesión, detectados por los profesores entrevistados en su investigación. En primer lugar, se destaca la preferencia por una formación técnica-parcial que privilegia la productividad y la eficiencia en detrimento del imperativo de la formación integral de todo proyecto educativo. Una segunda asimetría es el énfasis que se otorga a las perspectivas del individuo, en detrimento de las consideraciones necesarias para la sociedad. En tercer lugar, se privilegian estrategias a corto plazo (sin medir consecuencias necesariamente) a escenarios sostenibles a largo plazo. Y, en cuarto lugar, se habla del etnocentrismo axiológico que

se refleja en la predilección por los valores de la cultura de negocios dominante, difundidos por los centros de poder, donde el ánimo de lucro es insaciable (provocando efectos nefastos en términos ecológicos, sociales e incluso económicos). El efecto corrosivo de estos cuatro factores en la enseñanza en gestión, de acuerdo a los profesores entrevistados, erosiona la capacidad de respuesta del sector académico y se forman futuros profesionales irresponsables frente a la sociedad y todos los stakeholders.

Necesidades axiológicas

Se manifiesta que la transparencia en los negocios es esencial y que los trabajadores de nuestro tiempo sean conscientes de los manejos organizacionales. Para que las empresas logren este acometido, es necesario fomentar una educación que transparente las lógicas de poder que gobiernan las organizaciones. Si bien, el poder se puede ejercer de muchos modos, hoy las violencias organizacionales se esconden en un lenguaje administrativo eufemístico, el antiguo patrón se le llama empleador, al trabajador se le llama colaborador, al jefe se le llama líder. Con esto las organizaciones se aplanaron para invisibilizar el poder, la autoridad y la violencia institucional. La cual deja de ser directa con *el tú debes, tú estás obligado*; y se da a través de una estimulación de *tú puedes*, poniendo indicadores y metas de eficiencia. En este sentido se necesita una educación de transparencia en la administración, que explique la verdad de las organizaciones y sus lógicas.

Anexo 10: Presentación de mis comentarios de cada fuente relacionados con cada una de las categorías de la dimensión ontológica de las redes relacionadas con el grupo de Humanismo y Gestión HEC Montreal

Reflexiones sobre el management

Si bien, el tema principal del *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* no fue la reflexión sobre el management, ni los panelistas eran personas muy versadas en el tema en sí mismo, se tocaron temas interesantes sobre el management. Para empezar el moderador, el Dr. Muñoz, menciona que la administración es un discurso tecnológico y positivista; que está construido desde una perspectiva pragmática anti-intelectual. En esta línea, el Dr. Cruz indica que, desde su punto de vista, el centro de la organización es el proceso productivo, por lo tanto, no tiene una lógica antropocéntrica. En este sentido, a los obreros, trabajadores y empleados se les concibe como medios humanos de producción con derechos (a diferencia de la Edad Media y la esclavitud). Esto se hace porque existe una lógica económica que obliga a los empresarios a ser competitivos y sostenibles. Y siempre el punto más frágil para reducir los costos es el salario y las prestaciones a los trabajadores. Por eso actualmente se creó el trabajo tercerizado, en términos de la precarización

del trabajo o en la compra de robots que sustituyan al ser humano, lo que se expresa en términos de ahorro, de costos productivos, significado un deterioro humano.

Por otro lado, se hace una reflexión sobre los actuales dispositivos de mando, como la cultura organizacional. Los cuales, según se menciona, son utilizados como instrumentos de penetración y de manipulación organizacional para capturar la fidelización del trabajador. En este contexto, las violencias organizacionales actuales no se dan a través de una coerción directa diciendo *tú debes, tú estás obligado*; sino a través de una motivación obligada, diciéndole al trabajador *tú puedes* y se manejan indicadores y metas de desempeño. De esta manera, si no se cumplen las expectativas organizacionales se trasladan la culpa y la responsabilidad al trabajador y a su incapacidad, lo cual puede conducir a una autoflagelación psicológica. Al mismo tiempo que el lenguaje del management se volvió eufemístico; el antiguo patrón, hoy se llama empleador, que es mucho más suave, al trabajador ya no se le llama obrero, sino colaborador, al jefe se llama líder y las organizaciones se aplanaron para invisibilizar el poder y la autoridad.

En la conferencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales* se reflexiona sobre la gestión internacional. Se menciona que, según algunos enfoques críticos, la globalización es considerada como la hegemonía del modelo norteamericano, una colonización del saber y la guía de la buena gestión. De esta manera, la teoría del management ha colonizado las teorías y representaciones de las prácticas organizacionales. La expositora menciona como los trabajos inscritos en el libro *Postcolonial Theory and Organizational Analysis: A Critical Engagement (2003)* arrojan luz sobre las implicaciones de la colonización del conocimiento, impuesta por la empresa americana, tanto en la producción intelectual de la gestión, como en las prácticas organizativas.³¹⁹ Esto se da tras la Segunda Guerra Mundial, gracias al gran éxito que tuvo el sistema industrial norteamericano, que se difundió en el mundo. En este contexto, la americanización se convirtió en sinónimo de modernización y el estilo de gestión estadounidense se naturalizó en el discurso gerencial y en las políticas de desarrollo. Lo que se logró gracias a programas-herramientas de instituciones internacionales como el Banco Mundial, la OMC o el FMI; quienes procuraban la dependencia económica y política de los países del Sur.

Por otro lado, se indica que es necesario hacer un examen crítico sobre la celebración de la diversidad, inclusión y multiculturalismo como principio justo y equitativo en la gestión internacional.

³¹⁹ La expositora menciona que en el libro se trabajan temas como los vínculos entre el colonialismo y la industrialización, la construcción de la figura del trabajador colonizados como dóciles, las relaciones entre la organización y la administración colonial, la convergencia entre los ideologías coloniales y gerenciales o las similitudes entre los regímenes coloniales y los regímenes internacionales, como un sistema de control a escala global.

Ya que es preciso tomar en cuenta que la empresa es un espacio históricamente atravesado por relaciones de poder y dominación económico y cultural. En este sentido, los conceptos de multiculturalidad, inclusión y diversidad pueden ser utilizados como instrumentos discursivos de control por parte de las estructuras de poder hacia las minorías. Ya que en el management estos conceptos suelen ser cosificado en categorías simplistas y reduccionistas del otro, lo que inhibe el cuestionamiento a las dinámicas de poder entre el dominante y el dominado, de manera que refuerza la desigualdad entre los diferentes grupos en las organizaciones.

En el *Panel sobre el origen y evolución de los estudios organizacionales* se plantea que en este mundo hay demasiados administradores, pero está pésimamente administrado. Esto se da porque el administrar va mucho más allá de la técnica, es mucho más que el proceso lineal básico de: planear, organizar, dirigir y controlar, donde una etapa, te lleva a otra. El cual no funciona en la práctica en países como México, donde el proceso es como un bucle, con muchas variables ocultas. Por esta razón, estas ideas tecnicistas simples y lineales, no solo empobrecen el debate teórico; sino que empobrecen la verdadera praxis de lo que tendría que ser la gestión pública.

En texto *El futuro de los humanismos en la administración* se advierte que el modelo instrumental y utilitarista a ultranza campea en la práctica actual. Manifestándose en una carrera ciega por la competitividad y el dominio de los mercados, dando lugar a numerosas crisis mundiales que afectan la vida social y natural. Ante esta situación y con la finalidad de conciliar los objetivos empresariales con imperativos humanistas y el entorno natural, se han buscado alternativas en la reformulación epistemológica de la administración, desarrollado diversas corrientes o perspectivas que buscan una humanización o emancipación del ser humano en la empresa. Una de estas corrientes busca una salida *ad intra* de la disciplina administrativa y se fundamenta en corrientes críticas constructivistas, donde se reconoce la visión reduccionista, abstracta, deshumanizada e irresponsable de la administración, en los planos social y planetario. Sin embargo, estos trabajos no han pasado de ser un fascinante ejercicio académico, sino que han influido poco en la perspectiva tradicional de la administración, proliferación de cursos y recetas éticas de Responsabilidad Social Empresarial, que más que una solución son un paliativo.

Rodrigo Muñoz, el autor del texto, señala que, si analizamos la historia de la administración, es posible percatarse que el cuerpo de conocimientos de esta disciplina se ha ido configurando gracias a las aportaciones de otras disciplinas como la ingeniería, la economía, la sociología, la psicología, la biología y las matemáticas, entre otras disciplinas; creando diferentes enfoques. Sin embargo, no se puede decir que la gestión sea interdisciplinaria, ya que la administración se ha servido de otras ciencias y saberes, simplificando sus hallazgos, para insertarlos en el medio organizacional

mediante lógicas mecánicas o lineales. Esto, porque la administración tradicional suele guiarse por una lógica instrumental, con una visión fragmentada y reducida del mundo. En este sentido, ante cada nuevo problema, en la administración se inventa una fórmula puntual de solución, pero nunca llega a replantearse los cimientos de su concepción total. Y desde una vocación tecnocientífica, la administración hace aportaciones a la sociedad a través de la tecnología y el conocimiento aplicable, adoptando el ritmo acelerado de invención y difusión de la integración de las ciencias duras, ignorando los efectos y solidaridades de las decisiones empresariales por fuera de esta restringida esfera.

Tomando en cuenta los grandes problemas, las lógicas y concepciones en la disciplina, Muñoz plantea que el problema actual de la administración no se encuentra en el plano epistemológico, sino en el ontológico. Ya que, en el fondo de sus nociones técnicas y lineales, de clara estirpe epistemológica, se esconde realmente una problemática de orden ontológico porque, aunque se refieren a características u orientaciones de los procesos de conocimiento, llevan implícitas una concepción reducida sobre el hombre.³²⁰ Dado que todo acto administrativo lleva implícito una concepción del hombre, sean o no conscientes de ello sus ejecutores.

Por esta razón el autor señala que es necesario implementar una mirada ad extra para encontrar una posible solución, es decir, buscar algo más allá, fuera de la administración misma, para construir un puente entre el pensamiento y la acción social, entre las posturas críticas y una visión más amplia sobre el ser humano y la sociedad. Lo que permitirá a la administración dejar de ser una ciencia de carácter técnico-instrumental, para entenderse como una parte de la acción humana, un territorio más ambiguo e incierto que el tradicional y buscar la comprensión de lo que está implicado en los términos de la expresión (hombre, acción).

Finalmente, el autor argumenta que esta propuesta contribuirá a combatir el reduccionismo del pensamiento administrativo, así como la miopía de los efectos perversos. Y señala que la comprensión de la pre y post de la acción humana con respecto al momento de la decisión, así como la dialéctica presente-pasado, promueven en el administrador habilidades interpretativas, argumentativas, participativas, de conocimiento del otro y de negociación. Al contrario de la toma autocrática de decisiones basadas en modas, determinismos teóricos o instrumentales y obrar a partir del conocimiento de las intenciones inmediatas de sus acciones.

³²⁰ Al hablar del ser humano, la administración se inclina por adoptar racionalidades como la instrumental de Mannheim, la algebraica de Mouchot o la subjetiva de Horkheimer, en consecuencia, cuando se aplica a lo humano se suele apegar a la causalidad mecánica o lineal, ignorando al individuo vivo y su calidad de sujeto (Muñoz 2009).

En el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión* se destaca la crítica fundamental a la inmoralidad de las posturas supuestamente neutrales o amorales, derivadas de una concepción aséptica (neutral y fría) de la gestión; que, bajo concepciones positivistas, se pretende hacer de la gestión un fenómeno objetivo. Así mismo, se menciona que en la práctica administrativa y en su enseñanza existen varios desequilibrios preocupantes, entre los que destacan: la preferencia por la formación técnica-parcial, se hace un especial énfasis a las perspectivas del individuo, en detrimento de las consideraciones de la sociedad y la preferencia por el corto plazo, lo que genera la erosión de escenarios sostenibles en el largo plazo.

Humanismos

Humanismo holístico

En el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* el Dr. Cruz plantea la complejidad humana. La cual resulta difícil comprender sin revisar los hallazgos, al menos de la antropología, la etología, la psicología y la lingüística. Comienza su análisis señalando que el advenimiento de la especie humana tuvo lugar hace dos millones y medio de años, cuando emergió por mutación la especie homo sapiens-sapiens. El cuál salió de África y colonizó el planeta de manera violenta y dominante. Dibujo bisontes para ritualizar la caza, hizo arcos y flechas, construyó violines, dio serenatas, adoro dioses y en su nombre tramó guerras y exterminios, además, ideó el arte, la economía, la tecnología y la ciencia.

El panelista señala que la especie humana sufre un profundo trastorno en su esencia animal, que lo hace capaz de ser consciente de su existencia social, política, económica, organizacional y de la vida en relación. Dicho trastorno no es un defecto humano limitable, superable o evitable; sino la esencia humana misma y es producto de la socialización antropológica parental y educativa. Gracias a este trastorno, la cría biológica humana se convierte en un animal simbólico, atrapando en un mundo moral y alejándolo del reino animal, alterando su naturaleza puramente biológica, sin por ello, abandonar su condición animal.³²¹ A esto se agrega el mundo psíquico humano del yo y su constante necesidad de afirmación frente a la otredad humana, convirtiéndose en un animal psíquico al servicio del yo individual y plural. El cuál, más allá del mito del progreso material y moral, la especie humana reitera en espiral de su condición de especie atrapada en su contexto, usando vestuarios y ropajes diversos, de acuerdo con los tiempos, la diversidad cultural, las coyunturas y las circunstancias.

³²¹ En este esquema, cuando nacer un ser humano como animalito biológico es obligado, sin alternativa, a alterar su naturaleza puramente biológica, para convertirse en un animal hablante y simbólico. Para quedar atrapado en una constelación de valores morales, capaces de modelar su comportamiento.

En el texto *El futuro de los humanismos en la administración* el autor advierte como, tanto las ciencias naturales como las sociales, no cesan de dar al hombre muestras de su emergencia del mundo animal, pero éste se niega a reconocerse en este reino. Las ciencias naturales demuestran su animalidad, así como su diferencia de grado evolutivo con los animales y las ciencias sociales, en especial aquellas que se ocupan del comportamiento humano, muestran en la irracionalidad, el carácter instintivo y reflejo de la conducta humana, un componente animal unido a su naturaleza racional y cultural.

Así mismo, es importante reconocer la relación del hombre con lo trascendente, que vincula al hombre con algo más grande que sí mismo. Lo que ha constituido para este ser un dilema fundamental: su pertenencia a lo material-terrenal versus su origen divino. Desde una postura materialista, el hombre fabrica junto a bienes materiales, una compleja gama de productos inmateriales destinados, por una parte, a explicarse y dar sentido a lo inexplicado (el más allá o el origen del universo) y, por otra parte, a contribuir con la continuidad de las instituciones creadas en torno al sistema de relaciones humanas tejidas en la esfera de la producción.

Humanismo anti-universalista

En la conferencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales* se critica el discurso del universalismo humanista, describiéndolo como la argumentación de la potencia colonial, primero de Europa y posteriormente del imperialismo estadounidense, quienes se autodefinen como portadores de un ideal superior y universal. Ya que se suele reconocer un progreso irreversible del mundo humano, con una trayectoria lineal de desarrollo, cuya terminación sería Occidente. Haciendo de Occidente el modelo a imitar para los países subdesarrollados. En este contexto, el humanismo universalista apoya la promoción ética y teórica de la expresión humana occidental, considerando inferior lo no occidental. Sin embargo, resulta contradictorio observar como algunos antropólogos europeos critican la dicotomía hombre- naturaleza occidental, diciendo que hemos ido demasiado lejos en la distinción hombre-naturaleza, y en nombre del progreso, hemos destruido el planeta tierra. Olvidando los siglos de resistencia por parte de poblaciones locales e indígenas, quienes criticaban al capitalismo fósil y defendían el equilibrio natural, valorado en sus tradiciones y sus propias concepciones sobre lo humano, lo que era interpretado como una resistencia arcaica de la gente que no entendía la modernidad.

Hombre como acción humana

En el texto *El futuro de los humanismos en la administración* se indica que el hombre antes de su acción es conflicto, es una contradicción entre su racionalidad y su emotividad. Y la acción puede verse como una especie de síntesis ontológica, que constituye ese doble movimiento. El filósofo

francés Blondel planteó en el siglo XIX la dialéctica epistemología-ontología del hombre, que va del pensamiento a la práctica y de la práctica al pensamiento. En esos términos, aparece como evidente una filiación entre la administración (como acción humana en la organización) y esta dialéctica constituyente la vida misma. Por lo tanto, la acción humana podría ser repensada, en ese plano, no solo la gestión, sino a sí mismo, a la sociedad en general, así como la forma de gestionar su supervivencia y bienestar. La acción es, sin embargo, algo complejo, inconmensurable e incierto.³²² Ya que el hombre antes de su acción, es conflicto, es contradicción entre su racionalidad y su emotividad; además de esa desconcertante incoherencia, la acción tiene la dificultad de su volatilidad y su carácter efímero. Después de su realización, ella es detectable solamente por sus efectos y consecuencias y no por su realización en sí. Por lo que son sus huellas las que hablan de ella y no ella misma, dándole a la acción la doble dimensión de lenguaje y de actividad transformadora y ambas definen al hombre como tal, siendo una forma de expresión de lo humano.

Poshumanismo

En el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo*, el moderador comienza el panel planteando que hoy el mundo se encuentra ante una coyuntura crucial, donde la robotización, la inteligencia artificial, la red 5G, el Big Data, la computación cuántica, etcétera; replantean la vida social, cultural y física de lo humano, en un nuevo hábitat, denominado tecnosfera. En este contexto, ha emergido una tendencia que sugiere la intervención tecnológica del ser humano en su ser, con el fin de ayudarlo a traspasar sus límites, y así, obtener mayores niveles de salud, comodidad e inteligencia nunca alcanzados.

En su primera intervención, la Dra. Chavarría señala que, a partir de la cibernética, las sociedades actuales están viviendo cambios que marcan una reconceptualización de la vida social bajo un paradigma post humanista, donde el ser humano tiene la capacidad racional de desencarnar de la corporalidad humana y ponerse en una máquina inteligente, transformando la manera tradicional y cotidiana de entender el mundo. La tendencia post humanista proviene, tanto de cambios científicos y tecnológicos como de las sociedades de conocimiento globalizadas, que son sociedades fundamentadas en un individualismo institucionalizado. En estas sociedades, el individuo se ve desarraigado de su comunidad y descontextualizado históricamente; porque se ve forzado a vivir una serie de crisis de todo tipo (financiera, políticas, sanitarias, etc.); sin poder explicarlas a partir del pasado. Entonces el individuo ya no ve en el pasado la manera de poder explicar su presente, por lo que ve en el futuro una gran incertidumbre, que lo hace vivir preocupado por la supervivencia.

³²² A propósito, Blondel decía que *hay siempre entre lo que sé, lo que deseo y lo que hago una desproporción inexplicable y desconcertante* (Muñoz, 2009: 16).

En este contexto, el individuo se siente extremadamente solo. Esto es producto de un sistema económico liberal capitalista, que le hace sentir que el mayor emprendimiento es su propia existencia. Entonces, el individuo vive su proyecto de vida en una soledad aterradora, en una sociedad de riesgo, en la que tiene que escoger todo y se enfrenta a un mundo incierto. Ante esta situación, el individuo comienza a confiar en los expertos y en los objetos de los expertos, dejando a un lado su intuición.³²³ Por lo que va sustituyendo la sociabilidad humana por una sociabilidad con objetos. Conformando sociedades de red virtuales, en las que viven ensamblados a dispositivos tecnológicos, enganchándose y desenganchándose para funciones específicas y temporales. Esta sociedad se va creando otro tipo de humanidad.³²⁴ Al respecto, algunos teóricos del pos-humanismo consideran que la naturaleza humana es una naturaleza abierta, una naturaleza que se transforma con el mismo medio socio-cultural con el cual convive. Por lo tanto, cada dispositivo tecnológico, que nosotros utilizamos, también tiene una influencia importante y remodela la subjetividad, nuestra vida, en una sociedad del conocimiento.

En este contexto, Byung-Chul Han habla de la sociedad del cansancio y de la positividad implícita. Esta positividad es ese hacer del ser humano sin detenerse, que se convierte en algo mecánico sin reflexionar y que es propio de esta sociedad del rendimiento, de esta sociedad que nos agota. En contraparte habla a favor de la negatividad, como esa reflexión y el poder decir no, basta. Ya que eso nos devuelve a nuestra humanidad, porque al no ser máquinas, tenemos la capacidad de hacer un alto en el camino.

Por su parte, el Dr. Cruz señala que, en la subjetividad de nuestro tiempo está compuesta por representaciones mentales que son de tipo hedonista, presentista, individualista, egoísta, apolítica y desideologizada. Esta subjetividad no se origina en nosotros, sino que es impuesta por poderes fácticos. Hay que tomar en cuenta que la producción de ese tipo de subjetividad es la garantía de la reproducción del modelo capitalista y esta suele ser introducida mediante los medios de comunicación y la literatura de autoayuda. Aunado a esto, hoy en día, tenemos una tecnología del ensimismamiento, donde el otro se convierte en un otro virtual, no es un otro real; porque lo real es pesado, obliga a hacer transacciones, a negociar la vida, tiene limitaciones de tiempo y de espacio; en cambio el otro virtual es muy cómodo, porque, con el otro virtual no hay que hacer nada de eso. Esto, junto a la subjetividad de nuestro tiempo, provoca una ruptura entre la sociedad y el sujeto

³²³ Por eso, actualmente, los coaches tienen gran popularidad, porque la gente busca expertos para que le digan cómo conseguir un mejor trabajo, expertos para que le digan cómo vivir mejor, expertos para que le digan cómo deshacerse del estrés, entre otros.

³²⁴ La profesora Chavarría señala que Bodrillard habla de la relación entre el objeto y el sujeto. Que son relaciones donde se entrelazan en una indiferenciación de lo externo y de lo interno, el objeto y el sujeto, la pantalla de nuestros ordenadores y la pantalla mental de nuestro cerebro. Estamos viviendo esas situaciones, con los diferentes dispositivos tecnológicos en un devenir en el que nos vamos transformando.

contemporáneo; en el sentido de que la sociedad y el tejido social implican, de acuerdo con Chul Han, una masa política, unida y cohesionada por un cemento sociocultural, que es la utopía política. Y en la actualidad estamos privados de una utopía jurídica, ya que el sujeto contemporáneo está despolitizado, desideologizado y desútopizado, lo que ha sido fabricado por poderes fácticos.

La lógica de la tecnología de las grandes corporaciones tecnológicas, como Google, son los grandes representantes del capitalismo digital y tienen un accionar extractivista, manejando y comercializando la datificación de nuestras experiencias como seres humanos. Esta lógica no es percibida por los usuarios, porque ellos solo advierten el dispositivo y las plataformas, pero no la lógica intrínseca.

Humanismo en el management tradicional

En el texto *El futuro de los humanismos en la administración* se plantea que, al hablar del ser humano, el management o la administración tradicional se inclina por adoptar racionalidades como la instrumental de Mannheim (el hombre como medio), la algébrica de Mouchot (el hombre como partícula o variable) o la subjetiva de Horkheimer y evita racionalidades como la sustancial (o de los fines), histórico-cultural (o de la singularidad humana) u objetiva (o de la totalidad de lo humano). En consecuencia, cuando se aplica a lo humano se suele apegar a la causalidad mecánica o lineal, ignorando al individuo vivo y su calidad de sujeto, desconociendo las realidades humanas subjetivas y la búsqueda de sentido de lo humano.

En consecuencia, la percepción de la deshumanización en las organizaciones se deriva de la presión sobre el trabajo, que se da porque se ha hecho del hombre un recurso que, al contrario de los restantes recursos, es indeseado, un costo que es preciso eliminar. Lo que tiene un efecto a gran escala sobre la sociedad.

Humanismo de Patočka

En el Panel Dilemas contemporáneos del humanismo el Dr. Vargas da a conocer el humanismo concebido por Jan Patočka (1907-1977), filósofo y fenomenólogo checo del siglo XX, quien concebía el humanismo moderno como “un concepto cristiano secularizado, donde el hombre o la humanidad, entra en escena y pasan a ocupar el lugar de Dios, fuente de la moderna inspiración, otra fuente cristiana del individualismo es la relación con la naturaleza, como dominio de cosas puestas a disposición del hombre, para que las domine y las administren”.³²⁵ Este filósofo propone una fenomenología subjetiva alternativa al poshumanismo, en la medida en que se reconoce la actual crisis

³²⁵ Y agrega “El dominio racional se muestra así, como todo en todos, como administrador y señor del cosmos para crear una comprensión no espiritual, enteramente práctica de lo real, como objeto de dominio por parte de nuestro pensamiento y nuestra mano”

de la humanidad y con ella su humanismo, en comparación del humanismo de Patočka que radicaba en el tránsito del renacimiento a la modernidad.

Patočka llama, metafísica de la fuerza, en la reconstrucción de su génesis a la capacidad de división del mundo de las ideas y el mundo de la experiencia, la cabeza y las manos, la teoría y la práctica. Señala que en la era de la tecnología desaparece lo nocturno, lo oculto, lo no sabido, la incertidumbre, todo ello se trunca, entonces aparece el día, la luz, la certidumbre, la verdad, o la presunta verdad y el dogma. Patočka muestra que la metafísica de la fuerza, donde todo lo vuelve transparente. Ejemplo las grandes superficies que son expresión de la fuerza; no sólo de la guerra, sino del mercado de la captura de la subjetividad.

Reflexiones sobre el ejercicio del poder y dominación

Relativo a esta categoría en el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo* se menciona que los conglomerados tecnológicos, que son los grandes representantes del capitalismo digital, tienen un accionar extractivista que socavan al ser humano como dato constantemente. La lógica de estas grandes corporaciones tecnológicas, como Google o Facebook, se basa en manejar y comercializar la datificación de nuestras experiencias, utilizando los Big Data como materia prima. Esto es un poder que los usuarios no son capaces de percibir, porque distinguen el dispositivo y las plataformas, pero no la lógica que hay detrás. Por esta razón, es difícil identificar los centros de poder que hay detrás que se apoderan de nuestra subjetividad.

Por otro lado, se indica que hoy en día la gestión de las organizaciones cuenta con dispositivos de mando que tienen que ver con la captura subjetiva de los trabajadores para la organización. Por ejemplo, la cultura organizacional es utilizada como un instrumento de penetración y de manipulación organizacional, con el cual se busca obtener la captura y de fidelización del trabajador a la organización. El poder se puede ejercer de muchos modos y es interesante observar que, en este contexto, las violencias organizacionales no se dan a través de una coerción directa diciendo *tú debes o tú estás obligado*; sino a través de una motivación obligada, diciéndole *tú puedes y qué es lo que puedes*, usando indicadores y metas de productividad. De esta manera trasladan la culpa y la responsabilidad al trabajador y si no pudo se deberá a su incapacidad, lo cual puede conducir a una autoflagelación psicológica. En este sentido el lenguaje del management se volvió eufemístico; el antiguo patrón, hoy se llama empleador, que es mucho más suave, al trabajador ya no se le llama obrero, sino colaborador, al jefe se llama líder y las organizaciones se aplanaron para invisibilizar el poder y la autoridad.

En la conferencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales* la Dra. Yousfi hace muchas reflexiones interesantes sobre el ejercicio del poder y la dominación. Para empezar su discurso, subraya que al hablar de economía, política u organización de gestión en los países del Sur Global se debe tomar en cuenta el impacto de la historia colonial, dado que la empresa capitalista llegó a esta región con la colonización. También recuerda que la misión civilizadora de la empresa colonial tiene su origen en el proyecto de modernidad de la Ilustración. Proyecto que presupone la primacía de razón y permite al hombre dominar la naturaleza, para evolucionar y progresar; liberándose de estructuras de pensamientos y tradiciones supuestamente arcaicas. Pasando de una visión religiosa a una visión secular, marcada por modelos científicos evolucionistas, que favorecen una visión de la cultura como un proceso de desarrollo social. En el contexto de expansión de la Europa imperial en el que se encontraba la humanidad en ese momento, la concepción evolucionista cultural fue utilizada para presuponer una jerarquía entre culturas en términos políticos, tecnológicos, culturales y sociales.

Tras la Segunda Guerra Mundial, Estados Unidos retoma esta lógica evolucionista bajo el concepto de desarrollo y la teoría de la modernización, que marcará la reflexión económica y gerencial, proponiendo un modelo binario con variables universales que distingue las sociedades modernas o desarrolladas de las sociedades tradicionales o subdesarrolladas. En este contexto intelectual y político se sostiene que la cultura de los países subdesarrollados constituye un obstáculo para el desarrollo; por lo tanto, los avances tecnológicos, económicos e intelectuales de los países desarrollados deben ser imitados por los pueblos subdesarrollados. Cabe destacar que la noción de desarrollo es muy cercana a la misión civilizadora de la empresa colonial. De hecho, Harry Truman adscribió los mismos ingredientes: la superioridad técnica (que justificaría la misión civilizatoria), la dimensión económica y una supuesta superioridad social y cultural.

La expositora señala que las críticas neo-marxistas a la teoría de la modernización advirtieron el descuido (o inhibición) de los teóricos de la modernización sobre los factores históricos-políticos externos sufridos por sociedades subdesarrolladas a la hora de diagnosticarlas, como son el colonialismo y el imperialismo. En este contexto, tanto las doctrinas neo-marxistas como la Teoría de la dependencia, subrayaron que la estructura de la economía mundial era la fuente del subdesarrollo y no las culturas locales, como indicaba la Teoría del desarrollo. Así mismo, mostraron como las relaciones entre el centro y la periferia explican el bloqueo del desarrollo de los países de la periferia y cómo este bloqueo es fruto del imperialismo de los países del centro. Por último, la tradición marxista y posmarxistas cuestiona la tendencia de la producción intelectual dominante para

proclamar la validez de ciertas categorías independientemente de las culturas y las especificidades locales.³²⁶

Otra postura teórica crítica relativa al ejercicio del poder/dominación que se describe, son los aportes poscoloniales; los cuales son concebidos como una corriente anglófona nacida en los ochentas y noventas que reflexiona sobre las influencias de los legados coloniales británicos y franceses en la India, Australia y África. La originalidad de estas aportaciones es la articulación entre la crítica entre el colonialismo y otras formas de dominación, como son la raza, el género y la clase social. Lo que incita a pensar en nuevas cuestiones inéditas, sin dejar de lado el etnocentrismo de la tradición intelectual. Su objetivo es un cuestionamiento radical del universalismo autoproclamado de la tradición de la Ilustración. Opinando que dicho universalismo es el discurso de la potencia colonial, primero europea y luego estadounidense, que se autodefine como portador de un ideal superior y universal, siendo Occidente el modelo a imitar por los países subdesarrollados.

Por otro lado, las teorías decoloniales surgen en los 90's y principios de la década del presente siglo en Europa, África y Asia. Su origen se encuentra en la historia intelectual y popular sudamericana. Esta corriente, además de teorizar las opresiones raciales, neocolonialistas, sexistas y capitalistas, pretende luchar contra ellas, aquí y ahora. Los teóricos decoloniales tienen como meta política una ruptura radical y clara con la epistemología Occidental (aunque solo sea a nivel discursivo).³²⁷ Y su objetivo es revelar la permanencia de la colonización global del poder,³²⁸ del saber y del ser después de la descolonización. Una diferencia entre la postura decolonial y la poscolonial es que en la postura decolonial se destaca el carácter indispensable de la modernidad y de la colonización, establecida a partir de 1492 hasta nuestros días.

Cabe resaltar que en las posturas post colonial y decolonial no se puede hablar de corpus teóricos únicos o de paradigmas propiamente; sino cada corriente es un conjunto de aportaciones heterogénea, en cuanto a las cualidades de las contribuciones, lugares, circulaciones, mestizajes y

³²⁶ Aunque también se sospecha que los marxistas sufren de esta misma ceguera intelectual, dado que la cuestión social y antropología que agita a las sociedades del Sur, no necesariamente responden a las nociones de clase, de capitalismo y explotación.

³²⁷ Yousfi indica que una de las ambiciones del enfoque decolonial es rehabilitar el conocimiento indígena, pero la dificultad está en saber cuál es el saber original, hay gran dificultad de construir criterios aceptables para identificar las llamadas metodologías indígenas, en un mundo donde las huellas de los negocios hegemónicos de la globalización están en todas partes. Ya que en la historia las epistemologías, metodologías y otros trabajos han interactuado de ida y vuelta, nutriéndose de otras reflexiones, de otros espacios y otros lugares.

³²⁸ La noción de la colonización global del poder hace referencia de la implicación compleja y dinámica de fenómenos económicos, de procesos socioculturales y políticos producidos por la reproducción patriarcal, la colonización, el capitalismo y la globalización.

coyunturas, que se centran en las formas de violencia material y simbólica, cuyo origen es la colonización, que aún persiste.

Algunos trabajos de estudios poscoloniales en administración advierten que la globalización y la gestión internacional es dominada por la hegemonía del modelo de management norteamericano, como colonización del saber y la representación de lo que debe ser la buena gestión. Siendo la empresa norteamericana un espacio históricamente atravesado por relaciones de poder y dominación económica y cultural, a través de la cual, la epistemología americana ha guiado y limitado la producción en zonas del Sur Global. En esta línea, se menciona que los discursos de diversidad, inclusión y multiculturalismo en el management internacional deben tomarse con cuidado, ya que dichos conceptos pueden ser utilizados como instrumentos discursivos de control por parte de las estructuras de poder hacia las minorías. Dado que en el management estos conceptos suelen ser cosificados en categorías simplistas y reduccionistas del otro, lo que inhibe el cuestionamiento de las dinámicas de poder entre el dominante y el dominado, de tal manera que refuerza las desigualdades entre los diferentes grupos en las organizaciones.

Otros trabajos críticos de las posturas mencionadas denuncian que el discurso de derechos humanos del Norte Global es ineficaz ante el espectáculo de los cuerpos mutilados y de cadáveres en el Mediterráneo, cuando son innumerables las humillaciones y la explotación de inmigrantes y trabajadores del Sur Global es cotidiana. En este contexto, la conferencista notifica que en el mundo actual existe una violencia estructural de la desigualdad internacional. Ante esto Franz Fanand propone una concepción de dignidad alternativa a la popularizada por la filosofía moral europea. Fanand aboga por una ética del reconocimiento histórico y relacional, donde la teoría de la dignidad sea capaz de poner en el centro del debate las condiciones materiales de vida de los individuos, determinando que son las condiciones materiales de vida y los cuerpos de los dominados, lo que debe estar en el centro de la reflexión. Se debe contemplar la vida muerta y la historia de las revueltas políticas, artísticas e intelectuales de grupos dominados que quieren dignificar se humanidad negada.

Por otro lado, se señala como Europa se ha sustentado por mucho tiempo como el centro de la humanidad y la modernidad, imponiendo su modelo de progreso en otras regiones del mundo, pese a los siglos de resistencia por parte de poblaciones locales e indígenas, quienes señalaban que no era posible destripar a nuestra Madre Tierra. En ese momento, esta exhortación se interpretó como una resistencia arcaica de la gente que no entendía la modernidad. Hoy en día, unos siglos después y con las consecuencias del cambio climático, los que defendieron la lógica de modernización son quienes señalan que la humanidad ha ido demasiado lejos en la destrucción del planeta y se

invisibiliza las múltiples luchas del Sur. Sin embargo, a pesar de estas reflexiones, hoy en día existen muchas multinacionales del Norte Global que quieren explotar los recursos de la tierra, en contra partida, hay poblaciones locales se resisten para proteger el planeta en el que vivimos (muchas de ellas pertenecientes al Sur Global). Los movimientos sociales que resisten en torno a las minas de recursos escasos saben que la guerra es una lucha de dominación.

En el *Panel sobre el origen y evolución de los estudios organizacionales* se señala que la experiencia pandémica que acaba de vivir la humanidad fue un fenómeno que evidenció muchas realidades, que tendrían que ser analizados desde un enfoque político, de grupos de poder, de poderes fácticos, que condicionan cualquier receta técnica aséptica de una política pública, que son los que determinan quién vive y quién muere. Se considera que no existe una horizontalidad y una representación en la gobernanza mundial. Por lo que es necesario hacer un análisis mucho más político, de *real politic*, no sólo de cultura política; sino también hablar en términos de estrategias, entre actores, etcétera.

Con respecto a la categoría de *Posturas teóricas relativas al ejercicio del poder/ dominación* en el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión* se enfatiza la necesidad de reconocer el etnocentrismo axiológico que está incrustado en los valores vinculados por la cultura de negocios dominante, donde el ánimo de lucro es insaciable, los cuales se difunden desde los centros de poder hacia las periferias. En este sentido, se sugiere que se cuestionen profundamente estos valores dominantes. Tal cuestionamiento está acompañado por la invitación a fundar la educación en principios que siempre aseguren su validez a nivel local.

Pluralidad /diversidad

El discurso sobre la pluralidad y diversidad se ve ampliamente relegado en el *Panel Dilemas contemporáneos del humanismo*, no solo por algunas citas concretas en sí mismo, puesto que los panelistas aportaron distintos puntos de vista y hacían referencia a múltiples autores de épocas y partes del mundo diferentes. Sin embargo, un comentario puntual ligado a esta categoría, lo hacen cuando hablan sobre el estallido social que se estaba llevando a cabo en ese momento en Colombia. A grandes rasgos, enfatizaron en la diversidad de personas que asistieron a la marcha, con una pluralidad de intereses. Señalaron que había obreros, indígenas, negritudes, grupos que abogaban por los derechos feministas, estudiantes, ninis, en fin. Sin embargo, todos compartían rabia, indignación y desesperanza, debido a la situación del país y a las injustas medidas que el gobierno quería imponer.

En la conferencia *Desafiando el dominio anglosajón en los estudios organizacionales* la expositora señala como en las posturas post colonial y decolonial no se puede hablar de un corpus teórico único, como de un paradigma propiamente; sino de un conjunto de aportaciones heterogéneas, en cuanto a las cualidades de las contribuciones, lugares, circulaciones, mestizajes y coyunturas dispares. Un conjunto de contribuciones que obliga a pensar en nuevas cuestiones, cuyo objetivo central es provocar un cuestionamiento radical sobre el universalismo autoproclamado de la tradición de la Ilustración. Por otro lado, una contrapropuesta interesante a ese universalismo occidental nace en el dialogo sur-sur, en la que Catherine Wolf explora los caminos de un pluriuniversalismo, una universalización diferente, de carácter radical y subversivo, en el proyecto *Pensamiento propio*, inspirado por el escritor marroquí Abdelkebir Khatibi.

En contraposición, la expositora pide hacer un examen crítico de la celebración de la diversidad, inclusión y multiculturalismo en el management internacional, ya que este discurso puede ser utilizado como un instrumento de control inherente a las estructuras de poder. Así mismo, se llama la atención sobre la invisibilizando de siglos de resistencia de las poblaciones locales e indígenas, quienes al tener opiniones diferentes sobre la dicotomía hombre- naturaleza y la destrucción del planeta tierra en nombre del progreso, su lucha fue interpretada como una resistencia arcaica de la gente que no entendía la modernidad.

En el *Panel sobre el origen y evolución de los estudios organizacionales* se señala que la interdisciplinariedad del postgrado se dio gracias a que éste se desarrolló dentro de División de las Ciencias sociales y Humanidades de la UAM, permitiéndole contar con profesores que eran economistas, sociólogos, antropólogos y filósofos; esto fue lo que le dio la fuerza interdisciplinaria para salir adelante. Esta interdisciplinariedad hace que los egresados del posgrado sean administradores diferentes a los administradores promedio. También cabe resaltar que los alumnos vienen de distintas formaciones: de literatura, de filosofía, de estudios organizacionales, de psicología social, de ciencias básicas, de ingeniería, de ciencias biológicas y de la salud.

Con respecto a la categoría Pluralidad/diversidad, en el texto *La importancia de la axiología y la ontología para la educación en gestión* comienza señalando que se tiene una conceptualización plural de la sabiduría, que es un concepto clave en el texto. El autor, Sergio Castellón, menciona que decidió manejar así este concepto con la finalidad de poder reflejar la naturaleza poli-semántica, multidimensional y dinámica de la sabiduría.

Por otro lado, menciona que los entrevistados recomiendan, a nivel axiológico, inculcar valores de justicia, representatividad, diversidad y heterogeneidad en la enseñanza del management o gestión, así como escrutar y cuestionar los valores dominantes de la profesión que, deliberada o inercialmente, inciden en el campo de la educación en gestión. E invitan a la reivindicación de la

heterogeneidad axiológica, como un llamado a la complementariedad de valores, que eventualmente debe facilitar la moderación y el equilibrio, donde se construyan consensos en los que existan diferencias. Así mismo, a nivel ontológico se propone la diversidad tanto en las perspectivas epistemológicas, como en los perfiles docentes, en los programas macro y micro curriculares, métodos didácticos, formas de evaluación, etc.; con la finalidad de enriquecer el sistema educativo. Ya que, según ellos, la diversidad ayuda a enfrentar la complejidad y los desafíos de la educación administrativa en un mundo globalizado. Concluyendo que la pluralidad ontológica, complementada con la diversidad axiológica promueve el desarrollo de singularidades múltiples, así como la pluralidad institucional.



Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE DISERTACIÓN PÚBLICA

No. 0005
Matrícula: 2191800256

Nuevos humanismos en el management. Análisis sociohistórico y filosófico fundamental de los humanismos de dos orientaciones innovadoras del management.

En la Ciudad de México, se presentaron a las 12:00 horas del día 5 del mes de octubre del año 2023 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DR. JOSE FRANCISCO PIÑON GAYTAN
DRA. JULIETA GABRIELA LIZAOLA MONTEERRUBIO
DRA. MARIA TERESA MAGALLON DIEZ

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretaria la última, se reunieron a la presentación de la Disertación Pública cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

DOCTORA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DE: ADRIANA PAULINA SOLIS LOPEZ

y de acuerdo con el artículo 78 fracción IV del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

APROBAR

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó a la interesada el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.



Adriana P. Solis L.

ADRIANA PAULINA SOLIS LOPEZ
ALUMNA

REVISÓ

[Signature]
MTRA. ROSALBA SERRANO DE LA PAZ
DIRECTORA DE SISTEMAS ESCOLARES

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CSH

[Signature]
DR. JOSE REGULO MORALES CALDERON

PRESIDENTE

[Signature]
DR. JOSE FRANCISCO PIÑON GAYTAN

VOCAL

[Signature]
DRA. JULIETA GABRIELA LIZAOLA
MONTEERRUBIO

SECRETARIA

[Signature]
DRA. MARIA TERESA MAGALLON DIEZ