



**UNIVERSIDAD PANAMERICANA
CAMPUS GUADALAJARA**

**LA ANTROPOLOGÍA PEDAGÓGICA COMO BASE DEL
PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE VALORES
EN LA EMPRESA**

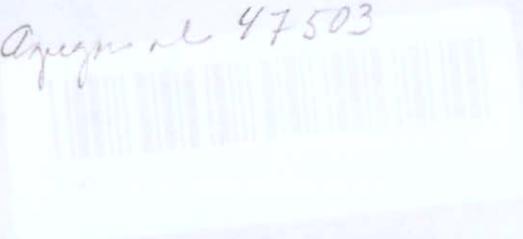
ROCÍO DEL CARMEN INFANTE GUÍZAR

Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en
Pedagogía con reconocimiento de Validez
Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
según acuerdo número 871125 con fecha 18-III-87

Zapopan, Jal. Septiembre del 2001

CLASIF: TE
ADQUIS: RED 2001 INT
FECHA: 49472 ij3
DONATIVO DE 07 105 103
\$ _____

Agregado 47503





**UNIVERSIDAD PANAMERICANA
CAMPUS GUADALAJARA**

**LA ANTROPOLOGIA PEDAGOGICA COMO BASE DEL
PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE VALORES
EN LA EMPRESA**



ROCÍO DEL CARMEN INFANTE GUÍZAR

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
SEDE GUADALAJARA
ANTROPOLOGIA

**Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en
Pedagogía con reconocimiento de Validez
Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
según acuerdo número 871125 con fecha 18-III-87**

Zapopan, Jal. Septiembre del 2001



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

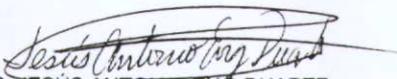
CAMPUS GUADALAJARA

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

ROCÍO DEL CARMEN INFANTE GUÍZAR
Presente.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales y después de haber analizado el trabajo de titulación en la alternativa Tesis titulado "LA ANTROPOLOGÍA PEDAGÓGICA COMO BASE DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE VALORES EN LA EMPRESA", presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar ocho ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

Atentamente.



LIC. JESÚS ANTONIO ENG DUARTE
EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

CAMPUS GUADALAJARA

Septiembre, 2001

Lic. Jesús Antonio Eng Duarte
Presidente de la Comisión de
Exámenes Profesionales
Universidad Panamericana, Guadalajara
Presente

El que suscribe, hace constar que la tesis "LA ANTROPOLOGÍA PEDAGÓGICA COMO BASE DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE VALORES EN LA EMPRESA", presentada por la señorita ROCÍO DEL CARMEN INFANTE GUÍZAR, para optar por el título de Licenciado en Pedagogía, ha sido concluida en esta fecha, por lo que se presenta a usted para su debida revisión ante la Comisión de Exámenes Profesionales.

Agradeciendo la deferencia de la Escuela a su cargo para la asesoría de la investigación realizada, quedo a sus órdenes.

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Brenda Pulido Chávez', written in a cursive style.

LIC. BRENDA PULIDO CHÁVEZ
ASESOR DE TESIS

DEDICATORIAS

A Dios que me ha dado la vida y que siempre está conmigo.

A mis padres y hermanos que me han apoyado siempre.

A mi esposo Fernando y a mis hijos Sofía, Fernando, Daniel, Felipe y a los que estén por llegar.

A todos mis maestros que a lo largo de mi vida han dejado huella en mí no sólo de conocimientos sino de servicio y profesionalismo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I CONCEPTOS INTRODUCTORIOS A LA ANTROPOLOGÍA
PEDAGÓGICA EN LA EMPRESA

1.1 Antropología	7
1.2 Antropología filosófica	8
1.3 Pedagogía	11
1.4 La Antropología pedagógica	16
1.5 La Antropología pedagógica en la empresa	19

CAPÍTULO II LOS CONCEPTOS DE PERSONA Y EDUCACIÓN A TRAVÉS DE LA
HISTORIA

2.1 Conceptos de persona y educación antes de la era Cristiana	24
2.2 La evolución de los conceptos en dos mil años de historia	27
2.2.1 Los primeros quinientos años de nuestra era	27
2.2.2 Del siglo V al siglo XV	28
2.2.3 Desde la Modernidad hasta nuestros días	30
2.2.4 La Antropología pedagógica actual	38

CAPÍTULO III FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA PARA EL CONOCIMIENTO PROFUNDO DE LA PERSONA Y SU NATURALEZA

3.1 Persona: un concepto en crisis	41
3.2 Persona y naturaleza	44
3.3 Notas constitutivas a considerar en el conocimiento profundo del ser humano	45
3.3.1 Unicidad	45
3.3.2 Irrepetibilidad	46
3.3.3 Perfectibilidad	47
3.3.4 Finitud	48
3.3.5 Contingente	48
3.3.6 Causado	49
3.3.7 Alma	54
3.3.7.1 Racionalidad	57
3.3.7.2 Voluntad	59
3.3.8 Libertad	62
3.3.9 Dignidad	66
3.3.10 Unidad substancial	69
3.3.11 Interioridad	71
3.3.12 Apertura	72

CAPÍTULO IV EL TRABAJO HUMANO Y LA EMPRESA

4.1 Naturaleza del trabajo humano	77
4.2 La dignidad del trabajo humano	79
4.3 El trabajo y la realización personal	80
4.4 La empresa	82

4.5 El trabajo humano en la empresa	84
4.6 La función de la antropología pedagógica en la empresa	86
4.7 La empresa personalizante: una labor del pedagogo	89
4.8 Virtudes que promueven un concepto integral de persona en la empresa	90
4.8.1 Profundidad	91
4.8.2 Tacto	92
4.8.3 Flexibilidad	93
4.9 El paso de la empresa moderna a la postmoderna	94
4.10 El pedagogo en la empresa	95

CAPÍTULO V LA CULTURA EMPRESARIAL Y LOS VALORES

5.1 La ética, su naturaleza y función en la empresa	103
5.2 El valor	105
5.3 La cultura	106
5.4 La cultura empresarial	107
5.5 Los valores morales en la empresa	108
5.6 La responsabilidad com el valor principal	109
5.7 La introducción de valores en la empresa	110
5.8 La responsabilidad social del empresario	112
5.9 La familia en trabajo conjunto con la empresa	113

CAPÍTULO VI PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE VALORES EN LA EMPRESA

6.1 Diagnóstico	117
6.2 Planeación	121
6.3 Implementación	122

6.4 Evaluación	124
6.5 Comentarios	126
CONCLUSIONES	129
BIBLIOGRAFÍA	136
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

En el ambiente humanístico el tema o la necesidad de conocer más a fondo la naturaleza humana puede parecer innecesario o redundante pero fuera de este ambiente, en el empresarial por ejemplo, la atención está centrada en el aspecto mercantil y muy en segundo plano se encuentra la persona; los problemas de personal con los que se encuentran las organizaciones tienen su raíz en el profundo desconocimiento o al menos un mal enfoque en su concepto de persona, mismo que se ve influido por un ambiente social e ideológico heredado desde hace cientos de años.

En la experiencia se constata que hay una crisis de identidad de la persona, es sorprendente que se tenga un concepto más claro sobre temas tecnológicos o administrativos que de la persona misma. El presente trabajo se enfoca a revisar el concepto de persona a través de su evolución histórica y a conocer a fondo rasgos que nos adentren en el conocimiento de esa naturaleza en la que estamos inmersos, en ese ser que somos, en lo que significa *ser persona*.

Existe la imperiosa necesidad de que en todos los ámbitos tanto familiar, educativo como laboral se cuente con una base de conocimiento antropológico que sustente una visión cabal de la persona con el fin de lograr su desarrollo integral.

Uno de los principales objetivos de este trabajo es que sirva de reflexión para descubrir cuál es la <imagen antropológica> de nuestro tiempo confirmar si es que realmente tenemos un concepto integral de la persona.

A lo largo del presente trabajo se desarrollan los conceptos de persona y educación mismos que confluyen en los conceptos de antropología pedagógica; además de que se exponen conceptos sobre éstos temas con el fin de sentar las bases conceptuales con fundamentación filosófica clara y completa que derive en una educación integral de la persona en cualquier ámbito educativo.

La metodología que se utilizó para la elaboración de este trabajo fue investigación bibliográfica. Y la investigación de campo no se documenta formalmente pues se basa en experiencias personales en el campo laboral.

Las fuentes bibliográficas escritas en español sobre antropología pedagógica son muy pocas, se ha escrito mucho sobre el tema en otros idiomas como inglés y alemán pero para la presente investigación se consultaron sólo obras escritas en español.

Este trabajo, presenta un modelo de implementación de valores en la empresa en el que através de cuatro etapas –diagnóstico, planeación, implementación y evaluación- pretende mostrar un camino de aplicación de los conceptos expuestos en el mismo.

El primer capítulo presenta los conceptos básicos que fundamentan la investigación sus implicaciones mutuas y justifica la necesidad de una base antropológica en la educación integral de la persona en cualquier ámbito educativo en este caso, la empresa.

En el segundo capítulo, con el objetivo de comprender mejor las ideas que influyen nuestro pensamiento respecto al concepto de persona y de educación en la actualidad se hace un recorrido a lo largo de la historia para así conocer e identificar las reflexiones de los grandes pensadores sobre la naturaleza humana y la pedagogía, sus aciertos y errores y cómo han evolucionado sus ideas hasta nuestros días.

A lo largo del tercer capítulo se sensibiliza al lector sobre la necesidad que existe en el hombre de saber *lo que es* para poder serlo, tarea que fundamenta la labor educativa y que ayuda al ser humano a descubrir y actuar conforme a su naturaleza.

Debido a que son muchos los aspectos a considerar en el conocimiento de la naturaleza humana, se considera necesario especificar los elementos que la definen y que conducen a un conocimiento profundo del ser humano. Se presentan en el tercer capítulo una serie de notas que, basadas en la explicación que da la filosofía y la antropología filosófica a cada una de ellas, pretenden facilitar la comprensión más completa de la naturaleza humana con fines fundamentalmente pedagógicos.

El cuarto capítulo, titulado: El trabajo humano en la empresa, tiene por objetivo aportar algunas ideas prácticas para reconducir el ejercicio del trabajo y reconocer su dimensiones humanas y éticas naturales. Desarrolla temas a cerca del trabajo tales como: su naturaleza, dignidad y como medio de realización de la persona.

Con base en un conocimiento fundamentado sobre la naturaleza de la persona y de su trabajo, se plantea aquí el reto del pedagogo de ayudar a la empresa a "humanizarse", para que sea, en la medida de lo posible, un factor en la realización personal de los que en ella laboran, trascendiendo los fines meramente económicos, pendiente de su cultura y atenta a los valores que profesa.

El quinto capítulo, aborda el tema de la cultura empresarial y los valores, desde una perspectiva en la que se busca definir y ubicar a estos últimos como marco de referencia para el actuar humano.

Se hace incapié en este capítulo sobre responsabilidad social del empresario, a quien se considera como un factor decisivo en el desarrollo económico y social de las personas, en la promoción de los valores universales y en la creación de nuevas oportunidades.

A través de la educación, que en la empresa se identifica como cursos de capacitación, diplomados, talleres, campañas de concientización o estímulos al

personal, se transmite la cultura empresarial a los sujetos que se relacionan con la ella, quienes al adoptarla e interiorizarla, consolidan sus valores y propician la evolución de ésta última.

El objetivo de este capítulo es el de ofrecer un proceso de implementación de valores en la empresa como base teórica que sustente la elaboración de un programa específico, adecuado y adaptado a las necesidades la empresa que lo aplique; por tanto, viene a ser solamente un *modelo a desarrollar* del cual, y por medio del cuestionario de diagnóstico prouesto, se derive un programa que cubra los requerimientos precisos de la empresa.

Por último, en el capítulo seis se propone un modelo de implementación de valores mismo que incluye y explica detalladamente las etapas del proceso concreto comenzando por el diagnóstico de la cultura empresarial, siguiendo con la planeación de un programa con base a las necesidades detectadas en el diagnóstico en el que se sugiere como contenido teórico parte de los capítulos del presente trabajo; continuando con la etapa de la implementación que incluye sugerencias para su eficaz desarrollo y la última etapa del proceso, la evaluación, a través de la cual se revisará el proceso y el cumplimiento de los objetivos pretendidos.

Invito al lector a adentrarse en el contenido de este trabajo e ir descubriendo, como fruto de su reflexión personal, su concepto sobre persona y la importancia de conocer a fondo su naturaleza humana.

CAPÍTULO I
CONCEPTOS INTRODUCTORIOS A LA ANTROPOLOGÍA PEDAGÓGICA EN
LA EMPRESA

En la experiencia se constata que hay un profundo desconocimiento de lo que significa *ser persona*, es sorprendente que se tenga un concepto más claro sobre temas tecnológicos o administrativos que de un tema que atañe a todo ser humano sin excepción.

El presente capítulo, se enfoca a revisar los conceptos de persona y educación mismos que confluyen en los conceptos de antropología pedagógica.

A continuación se presentan diversos conceptos sobre éstos temas con el fin de sentar las bases conceptuales que conduzcan la fundamentación de una educación integral de la persona en cualquier ámbito educativo y para derivarlo, al final de esta investigación en una propuesta concreta que, con la debida fundamentación teórica, conduzca a completar el conocimiento de la naturaleza humana, en un ámbito como es el trabajo humano en la empresa.

1.1 ANTROPOLOGÍA

La antropología es una ciencia que, apoyada en el estudio de diversos datos sobre el ser humano, trata de definir ese fenómeno que se llama "humanidad" y su naturaleza. Sobre el término "antropología" existen varias definiciones. En seguida se presentan algunas de ellas con el fin de comprender a fondo el concepto para poder entenderlo y descubrir la relevancia que encierra pues como se verá esta ciencia sirve de base para el conocimiento profundo de ese ser que se pretende educar.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define el término antropología de la siguiente manera: "Ciencia que trata de los aspectos biológicos del hombre y de su comportamiento como miembro de una sociedad."¹

¹ VARIOS. , "Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española," p. 26

Un diccionario de la lengua española común presenta otro enfoque: "Estudio del hombre y de la diversidad biológica y social de los grupos humanos en el espacio y el tiempo." Luego presenta otra definición especificando que en filosofía significa: "Teoría que centra en el hombre sus investigaciones."² Así se ve que lo que aquí interesa es precisamente aquellas materias dedicadas al estudio del hombre.

El término hombre procede del griego *anthropos*, que significa hombre y *logos* que significa pensamiento, principio, estudio o teoría. Por lo tanto, antropología, "etimológicamente es el estudio o la reflexión general acerca del hombre en todas sus dimensiones: biológicas, culturales y sociales. Dentro de la antropología general, cada una de estas dimensiones ha originado subdivisiones o antropologías regionales: la antropología física, la antropología cultural, la antropología social, mientras que el estudio general y holístico del «hombre» seguiría correspondiendo fundamentalmente a la antropología filosófica."³

Pero ¿quién fue el primero en usar este término?

"Si bien Aristóteles creó el adjetivo *anthropologos* (Ética a Nicómaco, IV, 8, 1125, a 8), no puede afirmarse que fuera el fundador de la antropología ya que, para él, este término solamente tenía el sentido de un hablar en general sobre el hombre, sin que tal hablar pudiera originar un conocimiento positivo. De hecho, el término antropología parece haber sido empleado por vez primera, en un sentido cercano al de su etimología, en el s. XVI, en una obra titulada *Psicología Antropológica o Doctrina del Alma Humana*."⁴

1.2 ANTROPOLOGÍA FILOSÓFICA

La importancia de iniciar conceptualizando los términos radica en la necesidad de delimitar el campo de estudio al que la presente investigación quiere enfocarse.

² VARIOS. , "Diccionario de la Lengua Española," P. 68

³ MARTÍNEZ RIU, et.al. "Diccionario de Filosofía en CD ROM" Antropología.

⁴ idem.

En el caso de las definiciones anteriores sobre antropología, se vio que el centro de estudio es el hombre pero en las definiciones siguientes se verá la diferencia de los conceptos puramente antropológicos y las definiciones de antropología filosófica ya que el matiz que imprime la filosofía al conocimiento del hombre mismo es más reflexivo, cuestiona sobre las causas, los fines y va más a fondo en el análisis de la esencia de la naturaleza humana. Este es el camino por el cual interesa llegar al conocimiento profundo de la naturaleza humana.

El diccionario de filosofía de la editorial Herder define a la Antropología Filosófica como:

"Reflexión filosófica que considera al hombre *-anthropos-* como objeto de estudio en una perspectiva global. Como reflexión filosófica no es una ciencia, sino un análisis de los fundamentos de la misma noción de ser humano, y de la consideración de éste como punto de partida de todo conocimiento sobre sí mismo y sobre el mundo. En este sentido es, como dice Max Scheler, un puente entre las ciencias y la metafísica. Por ello, no es una disciplina filosófica que trate de establecer apriorísticamente las características de una pretendida esencia humana inmutable, sino que parte de las ciencias humanas, tales como la antropología física, la antropología cultural, la psicología, la lingüística, la sociología, etc., para elaborar una reflexión sobre el ser humano en su globalidad, capaz de explicar cómo este ser humano es la condición de posibilidad de tales ciencias y, en general, de la conducta humana: lenguaje, arte, ciencia, religión, mitos, acción moral, agresividad. Por ello, no se trata de un estudio particular sobre las características humanas, sino una reflexión filosófica y holística acerca del ser humano."⁵

Como puede observarse en el párrafo anterior, el término antropología filosófica es el que mejor define el enfoque del presente estudio pues abarca varios aspectos del estudio del hombre que nos conducirá a una visión más completa e integral de la persona.

"Se ha venido dando el nombre de <<antropología filosófica>> a lo que se estima a veces como una determinada disciplina filosófica y otras como un movimiento filosófico en conjunto. De esta manera, la antropología filosófica atiende cuestiones muy próximas a los temas capitales de la antropología cultural, pero, de una parte tiende a abarcar un radio más amplio que es el de esta última, y por el otro, tiende a centrarse en el problema de la naturaleza del hombre en el mundo."⁶

Es, precisamente en este sentido como pretende abordar este trabajo la antropología, desde el punto de vista de la naturaleza del hombre en el mundo y que deriva en su quehacer diario influyendo en su actuar el concepto que tenga de su

⁵ *ibidem*, Antropología Filosófica.

⁶ *cfr.* FERRATER Mora José "Diccionario de Filosofía" Tomo I p. 185

propia naturaleza. Más adelante, al revisar la historia de la antropología pedagógica se verá cómo el concepto de persona definió varias tendencias educativas.

La antropología filosófica es una fuente de conocimiento que teniendo como base la reflexión especulativa sobre un objeto real y bien conocido por al experiencia: el hombre y que hace las veces de “puente” entre las ciencias positivas y la metafísica. Scheler decía “que la misión de la antropología filosófica es mostrar cómo la estructura fundamental del ser humano explica todas las funciones y obras específicas del hombre, tales como el lenguaje, la conciencia moral, las herramientas, las armas, las ideas, las artes, el mito, la religión, la ciencia, la historicidad y la sociabilidad.”⁷ Todas éstas son expresiones de su naturaleza material e inmaterial.

La antropología filosófica apareció en la época moderna, ya que sólo a partir del siglo XVII pudo empezarse a considerar el hombre independientemente de la teología, y desde sus inicios estuvo fuertemente marcada por el dualismo cartesiano y por el enfoque kantiano; temas que se abordarán con detenimiento en el próximo capítulo.

Aunque moderna como disciplina filosófica, la reflexión sobre el hombre es tan antigua como la filosofía misma, razón por la cual la antropología se ha contagiado de la anfibología que presenta este término. En cierto sentido, enlaza con el ideal socrático del «conócete a ti mismo» y de la concepción aristotélica del hombre entendido como «animal racional», como «animal político» y como «animal que habla».”⁸

⁷ *idem.*

⁸ MARTÍNEZ Riu, *et.al.*, *op.cit.*, Antropología Filosófica.

No podría seguirse adelante en esta revisión de conceptos básicos que sustentan esta investigación sin antes definir el concepto de pedagogía que es la materia principal de la que se deriva la presente investigación.

De la misma forma que se hizo con los conceptos de antropología y antropología filosófica, enseguida se presentarán varias definiciones sobre educación con el fin de comprender más a fondo el concepto e integrarlo en la antropología pedagógica.

1.3 PEDAGOGÍA

Paideia es el término griego que, aunque etimológicamente significa educación de los niños, engloba un significado más amplio que abarca todo proceso de educación o formación, y se funde con las nociones de cultura o de civilización⁹.

En sus orígenes, la educación en Grecia tenía un cierto carácter aristocrático y se basaba en la transmisión de conocimientos de gramática (lectura, escritura y recitación de poemas), música, y gimnasia, dirigidas hacia la formación militar; posteriormente fue generalizándose y se dirigió hacia la formación del ciudadano; "la Paideia, forjó sobre una nueva concepción el papel del individuo en el seno de la sociedad, a partir de finales del siglo V a.C., bajo la influencia de los sofistas y de Sócrates, apareció una reelaboración intelectual del papel de la educación en la sociedad, que culminó con la aparición de escuelas filosóficas, como la escuela de Isócrates, la Academia de Platón y el Liceo de Aristóteles; en estas últimas instituciones ya no importaba solamente la formación del ciudadano y el dominio, por parte de éste, de técnicas retóricas, como se pretendía antes, sino que la enseñanza

⁹ cfr. *idem.*

y la educación se realizaron en función del ideal intelectual del conocimiento de la verdad"¹⁰.

Esta es la primera referencia que tenemos de los antiguos conceptos sobre educación y que nos remiten a la formación de la persona desde dos ángulos: como individuo en sí y como individuo social. Conceptos que no pierden su valor a pesar del tiempo y que sientan la base y dan luz a la reflexión antropológica.

El simple y llano concepto de educación que encontramos en un diccionario común de la lengua española es el siguiente: "Acción y efecto de educar. Proceso mediante el cual una persona desarrolla su capacidad física o intelectual, haciéndose apta para enfrentar positivamente un medio social determinado y para integrarse en él con la aportación de su personalidad formada."¹¹

El concepto en sí habla de cómo la educación es un proceso que, apoyado en métodos y técnicas, se desarrolla con una finalidad muy clara y definida: el perfeccionamiento del ser humano, como señala Barrio: "una ayuda en la humanización del ser humano."¹² En definitiva, si la educación consiste en algo, es en ayudar a que las personas lleven a plenitud lo que son.

Víctor García Hoz define la educación como el "perfeccionamiento intencional de las potencias específicamente humanas."¹³ Es importante resaltar esa parte del concepto: aquello que es *específicamente humano*, por lo cual el conocimiento de su naturaleza, apoyado en una ciencia dedicada al estudio del hombre, se hace entonces más necesaria.

La educación es "la intervención intencional y orientativa en el proceso de desarrollo personal, a fin de que éste se realice llevando al individuo a su perfección

¹⁰ *idem.*

¹¹ VARIOS. , (op.cit.) "Diccionario de la Lengua Española," p. 368

¹² cfr. BARRIO José María "Elementos de Antropología Pedagógica" p.115

¹³ GARCÍA Hoz Víctor "Principios de Pedagogía Sistemática" p. 25

humana atendiéndose a una adecuada jerarquía de valores"¹⁴; jerarquía que debe basarse en los fines de la persona, en el conocimiento profundo de su naturaleza y de su papel en el mundo, en la vida y en la sociedad.

Por tanto, los datos que aporta la antropología a la pedagogía son esenciales para lograr una educación *integral* pues la simple intención de educar no basta, deben de conocerse y tomarse en cuenta todas las dimensiones del ser humano para poder desarrollarlas equilibradamente.

Los diversos concepto de educación abarcan una series de notas generales que caracterizan a la educación. La *idea de perfeccionamiento* en la educación supone la realización de sus potencialidades humanas, o como diría García Hoz, de las facultades específicamente humanas, mismas que van unidas a la *idea de bien* pues se enfocan a lo que se considera conveniente para la naturaleza de la persona.

La educación se concibe también como el medio para alcanzar el fin del hombre, para que se realice en plenitud y alcance su fin último. Aquí volvemos a la necesidad de definir, con base a su naturaleza, cuál es el fin del hombre y la necesidad de bases antropológicas en la educación.

La tarea de educar se presenta como una acción planeada y sistematizada aunque se reconoce que existen acciones educativas no intencionales.

La educación es un medio de realización individual pues se da en un sujeto particular pero es al mismo tiempo parte de un proceso de sociabilización pues supone a otro ser que educa al primero.

De un modo general, puede decirse que el fin de la educación es conseguir que la persona desarrolle sus potencialidades: físicos, intelectuales, morales,

¹⁴ QUINTANA Cabañas "Teoría de la Educación" p. 352

afectivos, sociales, sexuales, estéticos, etc., buscando hacerlo de forma equilibrada; en esto consiste la educación integral.

La persona, partiendo de que es una unidad de cuerpo y espíritu, no puede ser educada sólo parcialmente. El hombre es un todo integral, por lo tanto, cualquier intervención que se realiza sobre él tiene repercusiones en todo su ser.

Barrio plantea dos dimensiones activas de ser humano: su *educabilidad* y su *educandidad*, la primera se refiere a la posibilidad que tiene el hombre en su naturaleza de ser educado y la segunda denota a un ser educando, pues para vivir como lo que es, necesita enriquecer constantemente su realidad a base de fortalecer y multiplicar sus lazos y relaciones con la realidad.¹⁵

Para conseguir sus objetivos, la educación requiere de un profundo conocimiento de la naturaleza humana. Es éste precisamente el fin del presente estudio, mostrar no sólo su fundamental implicación sino también la latente necesidad de que en todos los ámbitos educativos y laborales se cuente con una base antropológica que facilite los procesos de enseñanza, de capacitación y de comunicación, de conocimientos relativos a cada campo de trabajo.

La *educación integral*, en la práctica no se ha comprendido en toda su profundidad. El profesor García Hoz con el afán de salir al paso de la una versión superficial de educación integral aclara:

"Esta expresión (educación integral) es tan superficialmente interpretada como extensamente citada. Por lo común, la educación integral se concibe como una suma de distintos tipos de educación de tal suerte que, cuando todos los sumandos se han reunido, resulta la educación integral (educación intelectual + educación moral + educación física + educación religiosa + educación estética + educación n = educación integral). Tal concepto colectivo se queda en la corteza de la realidad, a la que, en rigor se alude con la educación integral. Dicha educación no consiste en una construcción del hombre acumulando distintos elementos, sino más bien en una construcción que arranca de la raíz misma de la unidad del hombre, es decir, de la personalidad. El hombre íntegro, entero, no es un conglomerado de actividades diversas, sino un ser capaz de poner su propio sello personal en las diferentes manifestaciones de su vida. Educación integral es aquella educación capaz de poner unidad en todos los posibles aspectos de la vida del hombre"¹⁶

¹⁵ *cfr.* BARRIO, J. M., *op.cit.* p. 105

¹⁶ GONZÁLEZ-SIMANCAS José Luis "Educación: Libertad y Compromiso" p. 72

Según José Ferrater, la filosofía identifica dos grupos de problemas que plantea la educación, y los divide en técnicos y generales. "Los problemas *técnicos* son problemas de procedimiento y requieren el conocimiento de las situaciones concretas y de los medios que pueden emplearse en vista de ellas. Los problemas *generales* son en la mayor parte de los casos problemas de sentido y exigen una reflexión sobre los diversos fines en vista de los cuales se dirige el proceso educativo."¹⁷

La presente investigación pretende enfocarse a lo que, desde el punto de vista de la filosofía, se menciona como 'problemas generales', esos que tienen que ver con la reflexión de los fines a los que se dirige la educación, es decir, su sentido, a través del conocimiento profundo de la naturaleza humana, aplicado en cualquier ámbito en el que se dé el desarrollo humano.

Ambos grupos de problemas no se excluyen sino que se implican, de tal modo que los procedimientos usados dependen con frecuencia de los fines generales mantenidos y éstos a su vez los determinan los métodos; esta interdependencia se hace patente en las ideas y métodos de trabajo de muchos educadores que no se han limitado a la elaboración concreta de métodos y técnicas de aprendizaje específicos sino que fundamentan su método en la reflexión de los fines de la educación.¹⁸

Es el caso de María Montessori quien propone toda una filosofía que sienta las bases de su método en una profunda reflexión y conocimiento de la naturaleza humana y del desarrollo del niño.

José Ferrater plantea que el problema de los fines de la educación es considerado habitualmente como una cuestión filosófica y afirma: "que no es ya tan

¹⁷ FERRATER op.cit. Tomo I p. 970

¹⁸ cfr. ibidem. p. 971

usual, como lo fue antaño, intentar *derivar* una pedagogía de una filosofía; en vez de ello, la filosofía de la educación recurre a todas las ciencias que puedan proporcionar auxilio en la citada labor del esclarecimiento: antropología, psicología, sociología, biología, historia, etcétera."¹⁹

Recuperar el planteamiento filosófico en la educación y rescatar las bases antropológicas de la misma, podría dar un enfoque más completo en el momento de educar y lograr hacer realidad el proyecto de educación y/o desarrollo integral dentro de cualquier tipo de institución que se diga comprometida con la persona, ya sean escuelas o empresas.

1.4 ANTROPOLOGÍA PEDAGÓGICA

La antropología pedagógica es el resultado de la antropología filosófica y la educación que se eslabonan por el mismo fin depositario de su acción: la persona. Ambas, se enriquecen, una, la antropología, aporta los conocimientos que fundamentan y dan razón de ser a la otra, la pedagogía, enlazadas por planteamientos filosóficos. Así, en forma conjunta expresan:

"En el plano ontológico, después de considerar el *qué* de la persona debemos enfocarnos a *quién* es en su existencia real, en su yo, en su encarnación concreta en esta persona única, histórica, que vive en una tiempo y un lugar determinados, en los que tendrá ocasión de educarse"²⁰.

La antropología pedagógica subraya la importancia de conocer las propiedades constitutivas, es decir, ontológicas de la persona, pues sólo teniéndolas presentes

¹⁹ *cfr. idem.*

²⁰ GONZÁLEZ-SIMANCAS J. L. , *op.cit.* p. 52

seremos capaces de potenciarlas al máximo y hacer que cobre realidad en el plano real de la vida, de su propia y concreta existencia.

En nuestra época, es una característica muy señalada en las organizaciones de cualquier tipo el 'pragmatismo', deseosos de éxitos inmediatos y episódicos, buscando siempre logros parciales, cuantificables, estadísticos, una programación a corto o medio plazo con el fin de obtener resultados claros y técnicamente asequibles. Por eso, "la necesidad de una transformación cultural de esta mentalidad reviste, concretamente en el terrenos de la educación, aspectos que destacan cada vez más la urgencia de recuperar el planteamiento filosófico"²¹.

"El concepto de 'persona' en el quehacer educativo es elemental para cualquier educador que se plantee seriamente su tarea, pues ésta necesita partir de nociones cabalmente meditadas acerca de lo que significa el ser persona."²²

La Antropología pedagógica, expone de manera muy clara parte del problema que aquí nos ocupa: la incidencia que tiene la concepción antropológica del educador en su propia tarea como educador es hablar de algo bastante obvio, si se admite que el trabajo de educar no es algo puramente técnico, y en él es menester plantearse permanentemente el fin y los medios que ponemos en juego para lograrlo. Esto es imposible sin una concepción de lo que podemos esperar de la persona humana y, en consecuencia, de lo que al cabo hemos de buscar cuando la ayudamos educativamente. Si es verdad que educar es ayudar al hombre a que se <humanice>, esto es: contribuir al mejoramiento de la persona en tanto que persona, pero la educación no será viable entonces sin una concepción de lo que sería deseable, el estado óptimo de ejercer como persona. "Difícilmente se llevará una práctica educativa inteligente si no se cuenta con una idea antropológica más o

²¹ BARRIO, J. M., *op.cit.* p. 26

²² *ibidem*, p. 27

menos afianzada y suficientemente reflexionada, por mucho que la reflexión en este punto no acaba por agotar la riqueza de su objeto."²³

Resulta contradictorio plantear los fines de la educación sin tener claro el fin de la persona misma, del ser que pretendemos educar, no sólo en un sentido material sino en un sentido más profundo, metafísico, que abarque todo lo que el ser *persona* implica.

El pedagogo debe velar porque los objetivos planteados en cualquier programa educativo, y sobre todo en aquellos ámbitos en el que los intereses puedan estar enfocados sólo a resultados, estén dirigidos al desarrollo integral de la persona.

Jacinto Choza deja muy claro, en pocas palabras, la implicación que en los últimos párrafos ha venido explicándose entre la antropología y la educación, cuando dice: "El hombre necesita en cierto grado saber lo que es para serlo"²⁴ y es precisamente de esto de lo que se encarga la educación: de mostrar el camino para llevar a plenitud lo que el ser humano es.

Lo que haga la organización educativa con su educando no es suficiente, sino que es más importante lo que hace consigo misma pues de eso dependerá lo que transmita, es decir, pretender ser transmisor de conceptos educativos más completos o integrales cuando no se da primero una revisión objetiva de los conceptos que sustentan a la institución para ver si éstos realmente describen desde una visión antropológica-integral a esas personas que se pretende desarrollar. Esto sólo se consigue con una intención de *autoeducarse* antes de pretender educar a otros.

En el caso concreto de la empresa, como factor de cambio y transformación, debe tomar conciencia de la incidencia que tiene en las personas que en ella laboran

²³ *idem.*

²⁴ PICOS Arturo "La Idea Filosófica de Hombre y la Dirección de Empresas" p.4

e interesarse por ser promotora del desarrollo no sólo económico sino educativo. A través de programas que impulsen el progreso integral para que junto con la empresa progresen sus empleados, proveedores, sus clientes y todos aquellos que tengan relación con la empresa.

1.5 LA ANTROPOLOGÍA PEDAGÓGICA EN LA EMPRESA

La capacitación es el quehacer educativo de la empresa, misma que, como ya se dijo, requiere de un concepto antropológico completo, ya que sin él puede caerse en reduccionismos tales como considerar a la persona como "medio para un fin", esto como caso extremo de mercantilismo, realidad que hoy se repite cada día más pues pierde de vista el carácter absoluto de persona que por su naturaleza es un <fin en sí misma>.

La revolución tecnológica ha traído consigo buena parte de la deshumanización que hoy se vive. Son tantos los cambios tecnológicos y tanta la información que de ellos se deriva que para poder estar actualizados y poder 'funcionar' dentro de cualquier ámbito laboral se requiere estar capacitado para el manejo constante de nuevas herramientas, de no ser así, se expone a quedarse sin trabajo. Se requieren programas de adiestramiento, capacitación y especialización y actualización constante, de lo contrario, se corre el riesgo de quedarse atrás, fuera de contexto, en pocas palabras 'fuera de la jugada' y en ocasiones significa perder el empleo.

En nuestros días, cualquier empresa que se jacte de mantener estándares de calidad y competitividad debe contar con acceso a una educación continua de sus integrantes. "Pero si la lógica de lo instrumental –la tecnología- carece de contrapeso, también el hombre entra en su mecanismo y acaba siendo

instrumentalizado²⁵. Lo que quiere decir que termina siendo una herramienta más, un engrane que hace funcionar una enorme maquinaria o sistema sin alma, sin permitir que se imprima el <sello> único e irrepetible de cada persona.

El perfeccionamiento sectorial del trabajo ha traído consigo grandes beneficios a la humanidad, pero si se separa de su base antropológica corre el peligro de convertirse en un factor de deshumanización.²⁶ La sobre-especialización contribuye a la concentración y profundización sobre algún tema o ámbito específico pero, por otro lado, puede parcializar y con ello perder la visión integral de la empresa y la persona y que ayuda a descubrir su complementariedad del desarrollo y progreso de ambas.

Hans Sheuerl, en su libro sobre antropología pedagógica, propone una "continua observación y estudio del hombre desde su época, desde el contexto en el que se desarrolla de donde se derivan las concepciones pedagógicas que lo educan y desarrollan."²⁷ Habría entonces que revisar qué conceptos antropológicos están 'alimentando' los criterios pedagógicos de las instituciones que pretenden educar, desde cualquier aspecto que quiera considerarse la educación, ya sea escolarizada, abierta, de capacitación y desarrollo en la empresa, en la orientación familiar, en la familia misma, en la comunidad, etc. Cualquier ámbito que influye en el desarrollo de la persona debería tener claros y presentes los criterios antropológicos que lo sustentan.

En el siguiente capítulo se hará una revisión histórica de las principales formas de pensamiento antropológico, misma que hoy continúan influyendo el concepto de persona e impregnan –para bien o para mal- todos los ámbitos en el que se desarrolla el ser humano.

²⁵ BARRIO, J. M., op.cit. p. 37

²⁶ cfr. ibidem. p. 72

²⁷ SHEUERL Hans "Antropología Pedagógica" p. 21

Se invita al lector a observar, a lo largo del siguiente capítulo los momentos de enriquecimiento y evolución del concepto de persona así como los momentos en que se desvirtualizó y descubrir cuál consideraría que es la corriente antropológica actual derivada de muchos cientos de años de reflexión y evolución del concepto.

CAPÍTULO II

LOS CONCEPTOS DE PERSONA Y EDUCACIÓN A TRAVÉS DE LA HISTORIA

Cuando se trata de sentar o descubrir los fines de la educación, desempeñan un papel fundamental ciertas convicciones previas como política, religión, así como la idea que se tenga de lo que es el hombre, ciertas creencias características de una determinada cultura o periodo histórico; también han sido importantes las ideas mantenidas acerca de la naturaleza del individuo, sus facultades, su relación con la comunidad. Asimismo, ha habido filosofías de la educación de sesgo intelectualista, de carácter voluntarista, de tendencia emotivista, otras individualistas, colectivistas, personalistas, etc.²⁸ ¿Cuál sería la visión actual? ¿Cómo podríamos definirla, con qué bases? ¿Qué tendencia la caracteriza? Sería interesante tratar de definirla y analizar qué tan integral es.

Para comprender mejor las ideas que influyen nuestro pensamiento respecto al concepto de persona y de educación en la actualidad, se hará un recorrido a lo largo de la historia para así conocer e identificar las reflexiones de los grandes pensadores sobre la naturaleza humana y la pedagogía, sus aciertos y errores y cómo han evolucionado sus ideas hasta nuestros días.

La antropología es fundamental en la pedagogía pues la educación "implica una idea del hombre que la estructura de antemano, imagen del hombre, que participa del <espíritu> cambiante de la época."²⁹

El objetivo del presente capítulo es conocer cómo han evolucionado los conceptos de persona y educación a lo largo de dos mil quinientos años para así comprender las causas de la situación actual de ambos conceptos.

²⁸ cfr. FERRATER *op.cit.* Tomo II p. 971

²⁹ SHEUERL, *op.cit.* p. 23

2.1 CONCEPTOS DE PERSONA Y EDUCACIÓN ANTES DE LA ERA CRISTIANA

Quienes en un principio se dedicaron a filosofar sobre el mundo, plasmaron una imagen mítica que pretendía explicar las causas de lo que les rodeaba, fue así que un Homero y un Hesíodo legaron una concepción que determinó el sentido de la vida y la educación del mundo griego.

En adelante se presenta, de manera general, el pensamiento de los personajes más influyentes en la historia de la antropología pedagógica.

Sócrates (470 a.C.- 399 a.C.), a quien se designa como el primer ético puro de entre los filósofos griegos; es tan profunda su reflexión sobre la naturaleza del ser humano y su actuar, que muchas de sus ideas siguen vigentes hasta hoy y sientan las bases de la ética.

Uno de los primeros grandes documentos de la historia de las ideas pedagógicas y antropológicas es la obra filosófica de Platón; para él, la filosofía, la política y la pedagogía no están separadas sino que constituyen tres aspectos en un mismo proceso de ideas; por ejemplo, "su reflexión sobre la naturaleza de la virtud, el saber, el poder, el Estado o el hombre son, al mismo tiempo, actividad filosófica y pedagógica, es decir, está orientada a la dirección, mejoramiento y conversión del alma."³⁰

Durante mucho tiempo, se extendió la tradición de referirse a Platón y a Sócrates como "dos cristianos anteriores a Cristo"; estos dos filósofos griegos universales hicieron su misión histórica de sentar las bases teóricas que permitieran la propagación del cristianismo.

³⁰ *ibidem*, p. 27

"Platón valora al hombre como un ser espiritual y parece ser el responsable hasta nuestros días de la mortífera y errónea concepción de la antropología racional puramente espiritualista."³¹

Es sorprendente encontrar la enorme influencia en el pensamiento actual de ideas que surgieron hace más de dos mil años, mismas que han sentado las bases para muchas otras reflexiones sobre la naturaleza humana.

Aristóteles rechazó la teoría de su maestro Platón sobre la existencia de dos mundos: el de las Ideas, que es abstracto y se encuentra fuera del tiempo y del espacio, y al que sólo se puede acceder a través de la razón; y el mundo procedente de la percepción de los sentidos, mismo que se encuentra en continuo cambio. Aristóteles se opone radicalmente a esta visión dual de su maestro y sostiene que el único mundo sobre el que se puede filosofar no es sino el mismo en el que vivimos y percibimos, el mismo que constituye una enorme e inagotable fuente de experiencias. Y afirma: "toda filosofía que vaya más allá de este mundo concreto y sensible es palabrería inútil."³²

Aristóteles fue un personaje que sentó bases dentro de la filosofía y en consecuencia en la antropología pedagógica, su reflexión filosófica acerca del hombre y de su forma de conocer y percibir el mundo que le rodea y sentó las bases científicas sobre la forma en que el ser humano aprehende la realidad.

El estagirita "desarrolló su famosa teoría del <término medio>, según la cual la virtud se encuentra en un punto medio de dos extremos de los que uno resulta ser el exceso y el otro el defecto, resultando a su vez ser, estos dos extremos, vicios."³³ El objetivo es siempre alcanzar el equilibrio —esa es la virtud—, que es, según Aristóteles, el que conduce a la verdadera felicidad.

³¹ *ibidem*, p. 43

³² MAGEE Bryan "Historia de la Filosofía" p. 32

³³ *ibidem*, p. 38

Su famosa frase: "<El hombre es por naturaleza un animal político>, considera que el hombre solitario es antinatural; la tendencia innata del hombre es la que le lleva a intentar lograr la perfección y, por tanto, la felicidad, en la sociedad. En este punto nos encontramos con una de las aseveraciones más importantes de toda la filosofía política, y es la idea de que el Estado debe procurar hacer posible la consecución de la felicidad: la plena realización del individuo."³⁴ Cabría en este punto pensar qué habría dicho un pensador como Aristóteles si observara la realidad social y económica que representa la empresa de hoy o cabe aquí solamente que, nosotros, valoremos hasta qué punto podríamos aplicar su pensamiento a esa pequeña sociedad que es la empresa y lo que ésta misma impacta en su entorno social.

Como pedagogos sabemos que la virtud representa el grado de perfección que se pretende alcanzar en el momento de educar y es precisamente Aristóteles quien, tomando en cuenta las enseñanzas de Sócrates transmitidas a través de su maestro Platón, profundiza en la naturaleza misma de la virtud. En su obra *Ética a Nicómaco*, Aristóteles parte del supuesto de que el hombre tiende a buscar la felicidad por sí misma, y ésta viene dada por el pleno desarrollo y ejercicio de las capacidades propias de cada uno en el contexto de la vida en sociedad.

La época antigua expuesta hasta este punto, presenta un concepto del hombre libre de toda influencia cristiana o de una revelación, es sólo fruto de la mera reflexión humana a partir del razonamiento profundo en la búsqueda de la definición de la naturaleza del hombre.

³⁴ ibidem, p. 39

2.2 LA EVOLUCIÓN DE LOS CONCEPTOS EN DOS MIL AÑOS DE HISTORIA

La siguiente etapa abarca dos milenios, y será dividida, con fin sintético, en tres etapas: la primera comprende quinientos años aproximadamente, después de Cristo; la segunda: abarca desde la caída del imperio Romano hasta inicios del Renacimiento, periodo que consta de mil años aproximadamente; y la tercera, que comienza con la modernidad hasta el siglo XX. Resultará interesante observar la forma en que evoluciona el concepto de persona, como llega a nuestros días y cómo influye en la educación.

2.2.1 LOS PRIMEROS QUINIENTOS AÑOS DE NUESTRA ERA

Para el pensamiento judeocristiano, la historia tiene sentido porque, para la fe, es una historia de la salvación. Se produce el conflicto, en el hombre y en todo lo humano, el hombre ha de escoger entre el amor a Dios y el amor a sí mismo. "Todo cuanto acontece en este período de tiempo es un suceso que ha de interpretarse a la luz de la historia de la salvación, única realidad portadora de sentido."³⁵ Mientras espera la salvación y la merece, el cristiano se siente peregrino en la tierra; transcurrido el tiempo, al final, Dios es el juez de ambas ciudades, por medio de Cristo que lleva la regeneración de todo.

San Agustín (354-430), es el último gran filósofo de la antigüedad latina, muchos lo consideran como el más grande de la época. Es, además, el "primer autor que entiende su búsqueda filosófica como una profundización en el propio mundo interior más que en la simple interrogación acerca de la realidad física y social que se extiende alrededor del ser humano."³⁶

³⁵ MARTÍNEZ Riu, *et.al.* op.cit. Cristianismo

³⁶ MAGEE, op.cit. p. 52

En 480 nace Boecio, "considerado como un neoplatónico cristiano; tendía a una conciliación del platonismo con el aristotelismo. Algunas de las fórmulas y vocablos usados por Boecio han alcanzado decisiva importancia para el tratamiento de problemas metafísicos, teológicos y lógicos; como muestra de esto encontramos la dos famosas definiciones de eternidad y persona así como el empleo del vocablo <essentia>."³⁷

Este autor fue uno de los más influyentes en la historia de la noción de persona. Boecio proporcionó la definición de *persona* que fue tomada como base por casi todos los pensadores medievales: "*Persona est naturae rationalis individua substantia*, la persona es una substancia individual de naturaleza racional"³⁸. Con esto aclara que es sólo un punto de partida para entender el significado último de 'persona' en el lenguaje filosófico y teológico.

2.2.2 DEL SIGLO V AL SIGLO XV

Durante mil años que median entre la caída del Imperio romano, alrededor del siglo V de nuestra era, y el inicio del Renacimiento, en el siglo XV, la cultura de la Europa occidental estuvo en manos de la Iglesia, de manera que, antes de aceptar nuevas teorías y descubrimientos, los cristianos debían asegurarse de que fueran compatibles con el dogma que profesaban. Así, los escritos de los filósofos más destacados de ese periodo fueron escudriñados para determinar qué ideas debían ser admitidas por el cristianismo, aquellas que estaban en armonía, y cuáles debían ser rechazadas.

La máxima expresión de este período la encarna Santo Tomás de Aquino (1225-1274), cuya obra constituye una original síntesis de las principales doctrinas

³⁷ FERRATER *op.cit.* Tomo I p. 396

³⁸ *cfr.* GARCIA Hoz Victor "El Concepto de Persona" p. 45

filosóficas postuladas hasta entonces. "La envergadura de esta figura es de tal importancia que, a pesar de los siglos transcurridos, continúa siendo el filósofo por antonomasia de la Iglesia, y su obra, al menos hasta el Concilio Vaticano II (1962-1964), ha permanecido como referencia canónica indiscutible de todo el pensamiento cristiano, tal como señaló el papa León XIII en 1879"³⁹.

Santo Tomás, incorpora numerosos elementos sacados de la obra y tradición aristotélicas. El resultado es el "tomismo", un sistema filosófico que concilia la hasta entonces platónica doctrina cristiana con las nuevas teorías de Aristóteles y muestra una escrupulosidad absoluta a la hora de diferenciar la religión de la filosofía, esto es, la fe de la razón⁴⁰. Basándose en Aristóteles, afirma que todo el conocimiento racional de este mundo se obtiene a través de los sentidos, sobre los que se ha de basar la razón. Así afirma: "No existe nada en el intelecto que no haya pasado previamente por los sentidos, es decir, cuando un niño nace, su mente está limpia, como si se tratase de una pequeña pizarra sobre la que todavía no se ha escrito, él utiliza la expresión latina *tábulas raras*. Sobre este conjunto de afirmaciones construye toda su teoría sobre el conocimiento, que resulta de un empirismo tan exacerbado que invita a preguntarse cómo puede éste ser compatible con las creencias religiosas pero para Santo Tomás el mundo de la razón y de la fe son independientes, de modo que es imposible que el entendimiento llegue a contradecir o poner en duda algún postulado religioso"⁴¹.

La edad media es la segunda edad de la historia que abarca desde la caída de Roma en poder de los bárbaros hasta el fin del imperio bizantino. Es considerada como una época de ignorancia y obscuridad en comparación con la nueva época de conocimiento y luminosidad intelectual.

³⁹ *ibidem*, p. 59

⁴⁰ *cfr. ibidem*, p. 59

⁴¹ *ibidem*, p. 60

2.2.3 DESDE LA MODERNIDAD HASTA NUESTROS DÍAS

Los avances científicos desarrollados en el descubrimiento del universo durante los siglos XVI y XVII traen consigo una auténtica revolución en la concepción que el hombre tenía hasta entonces del universo y de sí mismo.

En el siglo XVI aparece Copérnico (1473-1543), que demuestra matemáticamente las incoherencias de la teoría de Ptolomeo al demostrar que en vez de considerar la Tierra como centro del universo se toma el Sol, de esta manera los inexplicables movimientos rotatorios de los planetas cobraban sentido en un instante. Con esto, no sólo echaba abajo lo que la Iglesia había sostenido durante más de mil años sino que demostraba que la Iglesia estaba equivocada, ¿cómo demostrar que no lo estaba en el resto de sus postulados dogmáticos? El orden establecido se encontraba seriamente amenazado y, con él, la misma noción de autoridad⁴².

Esto constituyó toda una revolución que llevó a una reformulación del propio hombre con respecto al mundo, al universo y, por supuesto a la religión.

Los padres de lo que se entiende como modernidad fueron Leonardo Da Vinci (1452-1519), Galileo Galilei (1564-1642) y finalmente René Descartes (1596-1650), con quien se termina de fundamentar las raíces de lo moderno.

El tercer pilar de la modernidad lo propone Descartes al hablar de una división del ser humano en cuerpo y mente como dos componentes perfectamente separados.

Durante ésta época, predomina lo exacto y lo preciso; para estudiar algún objeto, éste se divide en partes o secciones claramente definidas (en el caso de Descartes se divide el hombre mismo). El afán de exactitud y análisis caracterizan lo

⁴² cfr. *ibidem*, p. 65

moderno; en lo moderno sólo lo cuantitativo, lo exacto, lo medible sobre lo cualitativo, lo que no se puede medir⁴³ es válido y creíble, ahora la autoridad se remite a lo puramente demostrable.

Con la Modernidad se perdió el reconocimiento del alma y se dejó sólo como un acto de fe. Idea que hasta cierto punto sigue vigente en la actualidad y que muchos sistemas educativos prefieren ignorar y se enfocan al desarrollo meramente intelectual, dejando de lado esa parte del ser humano que no parece tangible.

Cuando el objeto de estudio es meramente material puede considerarse válido el hecho de descomponerlo en partes pero en el caso de la persona que no es sólo realidad material no puede pensarse que su conocimiento será completo por el conocimiento de todas sus partes sino que será en función de unidad, de totalidad.

Pascal, el matemático y filósofo francés de la religión, había percibido ya agudamente las consecuencias de la revolución copernicana. El hombre en medio del universo abierto e infinito se ha convertido de pronto en algo secundario, en una minucia perdida en una isla casual en medio del mundo rodeado de desiertos sin límite; pero no se contenta con ello, busca compensaciones; y las encuentra en la certeza epistemológica de que, en cuanto sujeto que conoce, es al mismo tiempo centro conocedor de todo. "El hombre ya no es el señor del mundo, pero sigue siendo el señor de su imagen del mundo, pudiendo confiar en su razón como en una fuerza superior al mundo."⁴⁴

En ésta época toma la razón un lugar preponderante en la explicación de la realidad y de cualquier fenómeno sea cual fuere su naturaleza.

⁴³ CASTILLO Enrique del "Dirección Postmoderna de Empresas" p.6

⁴⁴ SHEUERL, op.cit. p. 126

Uno de los principales exponentes de la época fue Comenius quien presentó escritos didácticos y religiosos; entre ellos figura como pieza básica su *Didactica Magna*, en la que el autor ordena, con la intención de sistematizarlos, el conjunto de criterios teológicos, antropológicos, políticos, de organización de escuelas, didácticos y metódicos.

Su principal objetivo era conformar un sistema pedagógico universal, que da a conocer la totalidad a fondo y considerando todos los aspectos; en este sentido "su sistema se parece más a una de las grandes <sumas> del pensamiento medieval que al dinamismo abierto y analítico de la antropología moderna."⁴⁵

Uno de los principales exponentes de la Modernidad fue Descartes que con su teoría del dualismo psico-físico condujo a la antropología hacia el estudio de estos dos polos: el alma y el cuerpo. A partir de ahí se originó la separación entre una antropología física y una antropología del espíritu. De esta manera, al haber tratado el cuerpo humano como sustancia extensa y al haberlo separado del pensamiento, Descartes legará a la posteridad un dualismo extremo entre el hombre máquina y el «fantasma en la máquina».

A partir del siglo XVII pudo empezarse a considerar el hombre independientemente de la teología, y desde sus inicios estuvo fuertemente marcada por el dualismo cartesiano.

Si la filosofía antigua giraba fundamentalmente alrededor de la noción de «cosmos» y reflexionaba sobre el hombre en relación con la naturaleza, y la filosofía medieval entendía al hombre como una parte del orden divino, "solamente la filosofía moderna ha permitido desatar al hombre de estas ligaduras a la vez que, con ello,

⁴⁵ ibidem, p. 109

crecía la noción de sujeto y de individuo (no en vano la filosofía moderna nace con la afirmación del «yo» cartesiano).⁴⁶

En definitiva, pues, si es cierto que en toda filosofía hay una reflexión sobre el hombre (que puede provenir de rasgos mítico-religiosos o ser fruto de la reflexión filosófica propiamente dicha), sólo a partir de la época moderna se abre una nueva perspectiva: el hombre ya no se entiende sólo desde su hipotética naturaleza, ni desde una perspectiva sobrenatural, sino que se liga a su acción: a sus producciones, a sus obras y a sus relaciones con los otros hombres.

En 1700, en medio de una serie de movimientos intelectuales difundidos por toda Europa se fueron creando las formas de la teoría y de la práctica pedagógica que en muchos aspectos son también las nuestras.

A mediados de éste siglo, Rousseau consideró que la gran tarea política y pedagógica para no son los *hombres tal como son*, sino *como deben ser*; la virtud del hombre verdadero como objetivo de la política y la pedagogía⁴⁷.

Pestalozzi en cambio, traza una imagen del hombre más amplia que Rousseau, "una imagen que toma en cuenta sus interrelaciones reales, con matices intermedios entre el bien y el mal, entre el éxito y el fracaso, una pintura más real de las situaciones sociales y económicas, morales e intelectuales."⁴⁸ Esboza un pensamiento antropológico más completo, menos radical y menos ideal. Este autor expone pensamiento con una visión más amplia: toma en cuenta una universalidad humana que no pierde de vista la individualidad.

Pero cuanto más próximos a la época actual, tanto más se nota que el entramado de las posiciones antropológicas se ramifican, se refuerzan o contradicen

⁴⁶ MARTÍNEZ Riu, *et.al.*, *op.cit.* Modernidad.

⁴⁷ *cfr.* SHEUERL, *op.cit.* p. 140

⁴⁸ *ibidem.* p. 151

mutuamente. Se verá enseguida los diversos puntos de vista de los representantes de este época.

“El hombre debe recurrir para su realización a la educación,” afirma Kant, quien fue el primero que presentó en la historia de la ciencia pedagógica una prueba contundente de la coherencia esencial de la antropología y la pedagogía⁴⁹. Deriva como una necesidad humana básica la educación, como único medio para la realización del ser humano. Reconoce que las características específicas más importantes del hombre son: razón y libertad.

Herder se centra más en los aspecto de unidad y totalidad del ser humano, en todas sus formas de realización individuales e histórico-culturales; “él entiende a los pueblos mismos, sus culturas y épocas como individuaciones del ser humano infinitamente rico en formas, que se expresa y realiza de nuevo cada vez con fuerza creadora.”⁵⁰

Ambos, tanto Kant como Herder, reconocen una libertad en el hombre de donde deriva una independencia de su creador, lo que lo eleva por encima de la naturaleza material.

Wilhelm Dilthey (1833-1911), “fue el primero en someter un análisis antropológico de la nueva imagen que el hombre de esta época se forjó de sí mismo; se impuso un nuevo sentimiento de afirmación de la vida, la belleza y sus reflejos en la literatura y el arte, un sentido agudizado para percibir las relaciones naturales.”⁵¹ De pronto adquirieron importancia toda la riqueza constitutiva de la naturaleza del hombre, las formas de vida y las costumbres, la conducta, la inteligencia y el estudio de los demás hombres.

⁴⁹ cfr. ibidem, p. 171

⁵⁰ ibidem, p. 168

⁵¹ ibidem, p. 96

A mediados del siglo XIX no interesaban las relaciones trascendentales, metafísicas, y sistemáticas, ni las perspectivas ideales y simbólicas sino que para la ciencia, la economía y la incipiente técnica los *hechos positivos* se habían convertido en algo mucho más excitante y de más alcance. El positivismo científico y el materialismo práctico iban desplazando a las doctrinas idealistas y su imagen del hombre.

Charles Darwin (1809-1883) expone que el hombre es un producto aleatorio de la evolución basado en la selección. Su teoría del origen de las especies, primeramente ridiculizada y condenada, adquiere gran popularidad en el transcurso de pocas generaciones.

Kierkegaard, Sören Aabye (1813-1855). Filósofo y teólogo danés, considerado uno de los pensadores precursores del existencialismo. Su filosofía es sobre todo una reflexión personal sobre la propia existencia. "La verdad es la subjetividad", afirma. "El individuo, es esencialmente finito y no puede alcanzar un saber total a través de un sistema de ideas; sólo puede acercarse progresivamente a la verdad de la propia existencia, a cuyo término no existe ninguna verdad racional u objetiva, como mero hecho que es de una existencia absurda que sólo cobra sentido si es religiosa."⁵²

Marx, reduce las perspectivas filosóficas e históricas, y por consecuencia pedagógicas, a criterios económicos y de lucha de clases.

Friedrich Nietzsche (1844-1900), desarrolló en toda su filosofía una crítica de la tradición y de la cultura con un radicalismo que lleva lógicamente al borde del nihilismo.

⁵² MARTÍNEZ Riu, et.al. *op.cit.* Kierkegaard.

Los intereses científicos de Nietzsche por las ciencias pretendiendo sustentar como verdad objetiva un hipotético orden eterno que la ciencia puede descubrir. La tarea que se propone Nietzsche es la de destruir el edificio de la metafísica, la religión y la moral basadas en la inversión de los valores. Por ello, dice de sí mismo "que es dinamita, o que hace filosofía con el martillo, pues ataca los cimientos mismos que surgen del socratismo y el platonismo."⁵³

"La frase «Dios ha muerto» (que fue Hegel el primero en utilizar), representa para Nietzsche la negación de todos los trasmundos inventados por la religión. La idea de Dios, entendida como el fundamento del mundo verdadero, es la gran enemiga."⁵⁴ El espíritu libre es aquél que es capaz de perderle el respeto, capaz de asumir que «Dios ha muerto», es decir, capaz de asumir que se debe acabar con el «mundo verdadero», acabar con la metafísica y aceptar que nada debe ponerse en su lugar; pero de nada serviría sustituir la idea de Dios por las de humanidad, ciencia, racionalidad, técnica u otros sustitutos.

Todo esto es consecuencia del interés racionalista de un laicismo exacerbado, que pretende expulsar la idea de Dios de toda explicación que quisiera ser considerada como válida o científica. Estas ideas siguen vigentes y han adquirido gran fuerza con el tiempo.

Sigmund Freud (1856-1939). Se concentra en las enfermedades psíquicas que no se puede explicar ni curar con los medios de la medicina académica tradicional, se enfrenta con el <inconsciente> que, a pesar de tanta antropología basada en la razón y en el espíritu, domina a las personas en un medida increíble y con una violencia insospechada.

⁵³ MARTÍNEZ Riu, et.al. op.cit. Nietzsche Friedrich.

⁵⁴ cfr. idem.

Su concepto de la persona termina siendo un reduccionismo pues concibe al hombre sólo como fruto de su experiencias subconscientes y enfoca tanto su estudio sobre esto que pierde la visión integral del ser que estudia.

Se considera, no obstante, a Max Scheler (1875-1928) como el iniciador de una antropología filosófica que tiene plenamente en cuenta el fenómeno de la cultura y la historia. Según este autor, la misión de la antropología filosófica es la de explicar, a partir de la estructura fundamental del ser humano, todas las funciones y obras específicamente humanas: el lenguaje, la moralidad, el Estado, las armas, la guerra, los instrumentos, la técnica, la religión, el arte, la ciencia y la filosofía misma. A partir de aquí, Scheler otorga al hombre un lugar especial en el cosmos, por su intencionalidad, su apertura al mundo, su libertad y por la capacidad de poder trascender lo inmediato.

Las interpretaciones biológicas existenciales de la situación humana se han desarrollado como ramas de interés antropológico, ¿cómo unir las en nuestro pensamiento? Portman, aporta una respuesta que, tras las exageraciones ofrecidas en el siglo XX por un <biologismo> craso, integra perspectivas anatómico-fisiológicas y morfológicas⁵⁵ que buscan una visión más completa del hombre.

Adolf Portman nacido en Basilea en 1897, zoólogo desde 1926; se interesó por cuestiones antropológicas partiendo de investigaciones relacionadas con la historia de la evolución de los animales. Ha introducido una nueva interpretación de datos zoológicos comparativos con la discusión antropológica siendo ésta de importancia pedagógica también⁵⁶.

⁵⁵ cfr. SHEUERL, op.cit. p. 196

⁵⁶ cfr. idem.

2.2.4 LA ANTROPOLOGÍA PEDAGÓGICA ACTUAL

"En ninguna época se ha sabido tanto y tan diverso con respecto al hombre como en la nuestra. En ninguna época se expuso el conocimiento acerca del hombre en forma más penetrante ni más fascinante que en ésta. Ninguna época, hasta la fecha, ha sido capaz de hacer accesible este saber con la rapidez y facilidad que la nuestra. Y, sin embargo, en ningún tiempo se ha sabido menos acerca de lo que el hombre es. En ninguna época ha sido el hombre tan problemático como en la actual."⁵⁷

Llama la atención que en un texto escrito a principios del siglo XX por Scheler, un estudioso de la naturaleza humana, considera al hombre como algo desconocido y problemático, ¿Qué opinaría este autor si pudiera observar lo que está pasando casi cien años después?

En nuestra época ha habido tantos avances tecnológicos que nos han ayudado a descubrir aun más acerca del hombre pero al mismo tiempo, en medio del acelerado avance de la tecnología y de la comunicación, no nos queda tiempo para reflexionar sobre nuestra propia naturaleza. Aunque de hecho no podemos agotarla debemos cuando menos tratar de conocerla, poder diferenciar al menos lo esencial de lo accidental en nuestra naturaleza.

Pretender conocer al hombre no nos garantiza el poder llegar agotarlo, esto sería casi imposible; pero lo que sí es posible es conocernos de forma personal, reflexionar sobre esas preguntas esculpidas en la esencia humana que son: ¿Quién soy? ¿De dónde vengo? ¿A dónde voy? mismas que nos llevaría toda nuestra vida poder contestar, pero en realidad, sólo bastaría con eso, con *detenemos* a pensar sobre nuestra causalidad, ¿Qué nos causó? Una mera unión material orgánico-cromosómica? ¿La cadena evolutiva? Y tratar de descubrir ¿Qué sentido tiene nuestra naturaleza, cuál es su finalidad?

Después de dar un recorrido histórico puede verse que la persona, su naturaleza, su fin y destino, el fin último de su existencia en este mundo, son objeto

⁵⁷ cfr. MARTÍNEZ Riu, et.al. op.cit. Antropología Filosófica.

de múltiples interpretaciones o versiones filosóficas, mismas que influyen en los principios de la educación.

Uno de los objetivos de este trabajo es el invitar al lector a reflexionar sobre sí mismo, sobre su naturaleza y los fines de ésta pero para esto es necesario adentrarse más en algunos otros rasgos del ser humano que será necesario conocer para comprenderlo mejor y poder educarlo desde una perspectiva integral en cualquier ámbito ya sea escolar, familiar, empresarial, etc.

En el siguiente capítulo se hablará sobre cualidades de la persona con el fin de profundizar más en el conocimiento de la naturaleza humana.

CAPÍTULO III
FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA PARA UN CONOCIMIENTO PROFUNDO DE
LA PERSONA Y SU NATURALEZA

Hablar de algo tan evidente como la naturaleza humana en la que se encuentra inmersa cada persona pudiera parecer obvio y fácil de conocer pero para casi la mayoría de las personas resulta un tema desconocido o su conocimiento es muy superficial. En ocasiones parece que la defensa de la dignidad de la persona y sus derechos es algo que sólo le corresponde a grandes organizaciones de derechos humanos; pero una persona común muestra poca certeza para fundamentar los principios básicos de la naturaleza humana y, en general, sus argumentos resultan pobres y superfluos.

Como se revisó en el capítulo anterior, a lo largo de la historia, el concepto de persona ha sufrido los embates de múltiples formas de pensamiento, misma que a su vez se han visto influenciadas por los usos propios de cada época, descubrimientos, avances científicos, tecnológicos, políticos, etc.

3.1 PERSONA: UN CONCEPTO EN CRISIS

En nuestros días, al parecer todo se globaliza, las distancias son relativas, grandes bloques económicos, políticos y culturales tienden a fundirse, la información se ha vuelto casi el sinónimo del progreso; y en medio de todo esto están las personas de cualquier edad. La mayor parte de los adultos mayores de 35 años se sienten, hasta cierto punto, desplazados por la tecnología y los nuevos lenguajes de las computadoras pues se considera como un cierto grado de "analfabetismo" el no saber usar una computadora; los niños, adolescentes y adultos jóvenes, a quienes ya les tocó nacer y crecer en medio del uso de la telefonía celular, la televisión por cable y el internet, están inmersos en un gran volumen de información de cualquier tipo que resultan insuficientes los criterios para clasificar, desechar y/o asimilar tantos datos, lo que deriva en una creciente confusión al momento de querer encontrar su identidad, su verdadero valor como persona. Así, resulta que, las personas en general se ven desplazadas, arrolladas o abrumadas en el caudal de información en

medio de la velocidad del progreso de la tecnología por lo que, con gran facilidad, los artefactos -televisión, computadoras, teléfonos celulares, etc.- se vuelven obsoletos y en esta carrera por mantenerse al día el estudio y la reflexión sobre la persona misma, sobre lo esencial de la naturaleza humana parecen ser temas también obsoletos.

Existe una evidente necesidad de conocer más a cerca de la persona, *de ese ser que somos*, de la condición humana en la que estamos inmersos; conocerla no sólo resolvería gran parte de la crisis de identidad y pérdida de sentido por la que atraviesa la persona sino que también sería más fácil defender con fundamentos más firmes desde los problemas éticos que nos presenta la ciencia como por ejemplo la ingeniería genética: clonación, manipulación del ADN, etc.; problemas políticos y sociales como: racismo, xenofobia, pena de muerte, aborto, discriminación, divorcio, consumismo, etc.; hasta problemas laborales como despidos masivos, rotación de personal, ambiente laboral, productividad, etc. Pues, si se investiga a fondo cualquier problema, en el fondo, siempre se encontrará con personas y tener un conocimiento superficial sobre la persona es como tener un desconocimiento de la naturaleza o de la esencia del problema –cualquiera que sea-.

La crisis a la que se refiere este apartado es sobre ese profundo desconocimiento de la persona y su naturaleza.

El conocimiento profundo de la naturaleza humana puede conducir también a una mayor comprensión y respeto hacia las personas que nos rodean y, al mismo tiempo, mejorar las relaciones interpersonales, en cualquier ámbito en el que se desarrolle la persona.

Conocer el enfoque con que uno mismo se auto interpreta conduce a conocer el estilo de relaciones que mantenemos con nuestros semejantes y con el mundo en general, o la forma en que se ejerce la acción directiva –ya sea familiar empresarial o

de cualquier ámbito educativo-, estilo que va naturalmente impregnado de ese tamiz con el que comprendemos la propia naturaleza humana.

Los problemas que se dan actualmente en la sociedad y a nivel mundial como son drogadicción, permisivismo sexual, corrupción, aborto, eutanasia, hogares deshechos, pérdida del sentido de la vida, suicidio, etc. Son un claro ejemplo de que la persona ha olvidado el profundo sentido de su ser o lo que es aun peor: ni siquiera lo conoce.

En una sociedad donde: la concepción del mundo, de sí mismo, de los demás, de los propios deberes y tareas, resulta a nuestros ojos *inconsistente*, no es de extrañar que el hombre viva en una crisis de identidad, lo que quiere decir, en palabras de Jacinto Chozá: "que el hombre no sabe lo que él es en grado suficiente como para poder serlo."⁵⁸ Y afirma: "El hombre necesita en cierto grado saber lo que él es para serlo."⁵⁹ Este es uno de los fundamentos de la educación, el enseñar a la persona a descubrir su propia naturaleza y actuar conforme ésta.

Como consecuencia del desconocimiento o poca reflexión sobre la naturaleza humana encontramos una crisis de identidad en la persona que afecta a la acción directiva en la empresa y a muchos otros ámbitos en general. Debido a que esta acción no es el mero resultado técnico de un sistema operativo diseñado de antemano, sino que es algo que emerge desde el hombre mismo, de su naturaleza. De ahí que la clave más apropiada para resolver esa crisis de identidad, y con ella la acción directiva misma, sea la que se vincula a la determinación de un concepto claro del hombre.⁶⁰ Y del trabajo humano.

⁵⁸ idem.

⁵⁹ idem.

⁶⁰ cfr. idem.

Para comenzar a adentrarse en el conocimiento profundo de la naturaleza humana se expondrá primero los conceptos de persona y naturaleza con el fin de comprenderlos y distinguirlos.

3.2 PERSONA Y NATURALEZA

"Según los especialistas en esta cuestión, la naturaleza responde a la pregunta sobre qué es una cosa (*quid*), mientras que la persona responde a la pregunta sobre quién es (*quis*). Por tanto, con la palabra naturaleza designa la *esencia* de la cosa, es decir, lo que es universal y común a todos los individuos de una misma especie y el término persona se da en la individuación de la naturaleza común en un sujeto"⁶¹

Esa individuación los metafísicos la denominan *acto de ser*, o más sencillamente, *ser*. El *acto de ser* es lo que hace que la cosa —en este caso la persona— *exista*, que sea realmente y con propia personalidad.

Boecio (480-524 d.C.), en su reflexión sobre la naturaleza de la persona trató de definirla y concluyó: "Si la persona se da sólo en las sustancias, y éstas racionales, y toda sustancia es naturaleza, y no se da en los universales, sino en los individuos, hemos encontrado ya la definición de persona: "*Persona es la sustancia individual de la naturaleza racional.*"⁶²

La personalidad propia de cada individuo se constituye por su esencia o naturaleza que es su modo de ser fundamental el cual a su vez está compuesto de materia y espíritu en unidad perfecta. "La persona posee un alma espiritual con capacidad de un conocimiento intelectual y un querer, una voluntad libre, pero su ser

⁶¹ GONZÁLEZ-SIMANCAS J. L., *op.cit.* p. 52

⁶² MARTÍNEZ Riu, *et.al. op.cit.* Boecio, definición de persona.

personal incluye también el cuerpo, no solamente el alma⁶³ estos dos coprincipios, aunque diversos, constituyen una única unidad substancial.

Para conocer más a fondo la naturaleza de la persona, se presentan enseguida las siguientes características, mismas que, una vez comprendidas, conducen a derivar el sentido y fundamento del trabajo humano y por consiguiente la importancia de los valores en el desarrollo de la persona en cualquier ámbito –en este caso derivará en un modelo específico para la empresa-.

3.3 NOTAS CONSTITUTIVAS A CONSIDERAR EN EL CONOCIMIENTO PROFUNDO DE LA PERSONA Y SU NATURALEZA

Son muchos los aspectos a considerar en el conocimiento de la naturaleza humana, por este motivo se considera necesario especificar los elementos que la definen y que conducen a un conocimiento profundo del ser humano. Se presentan enseguida una serie de notas que, basadas en la explicación que da la filosofía a cada una de ellas, pretenden facilitar la comprensión más completa de la naturaleza humana con fines fundamentalmente pedagógicos.

3.3.1 UNICIDAD

El hombre, como individuo, es un ser único, no existen, ni ha existido ni existirán jamás, dos personas exactamente iguales. Desde nuestras huellas digitales hasta ADN hablan de esa unicidad. Aún en el caso de ser clonados, suponiendo que la repetición biológica se diera perfectamente, habría algo que, aunque no fuera tan evidente a simple vista, como por ejemplo el número de pestañas, diferenciaría uno de otro y lo haría ya diferente, *único*.

⁶³ GONZÁLEZ-SIMANCAS J. L. , *op.cit.* p. 53

El experimentar diario, el conocer y captar el mundo que nos rodea se da también de forma única, es decir, la vivencia que una persona tenga es sólo de ella, y la que tiene el otro es sólo suya; al comunicarnos establecemos analogías sobre la experiencia pero la vivencia, como tal, es intransferible e indescriptible.

Boecio, al definir a la persona habla de una substancia individual, es decir, que no es un ser abstracto sino que es singular y muy real; en ella se singulariza la naturaleza racional que es la esencia de la raza humana de modo único e irrepetible. Es decir, ser singular es sinónimo de ser único, original, distinto de los demás.

"De este rasgo de unicidad ha de brotar un profundo respeto por la persona."⁶⁴ Desde aquí ha de deducirse parte de la esencia de la dignidad de la persona, misma que se tratará de forma especial en un apartado más adelante.

3.3.2 IRREPETIBILIDAD

El siguiente rasgo es la irrepetibilidad. No es posible repetir en el mismo contexto, en idéntica forma nuestras acciones, modo de pensar y experiencias, éstas se dan en un momento determinado y no vuelven nunca a suceder de la misma forma.

La persona es irrepetible en el hacer, nadie puede hacer algo de la misma manera que otra persona lo hizo. Aún si se tratara de un falsificador de obras de arte y pintara la réplica exacta de un cuadro éste no la haría de la misma forma que el pintor original lo hizo: con la misma soltura, inspiración o tiempo de realización, siempre habría alguna variable.

⁶⁴ BOLIO Ernesto, artículo: "La Personalidad Madura" Revista ISTMO No.112 p.87

Esta irrepitibilidad es lo que conocemos más comúnmente como <estilo propio>, que es como la huella personal que se imprime en nuestro hacer. Nadie hará lo que nosotros hagamos de la misma manera que lo hacemos y, lo que es más comprometedor: lo que una persona deje de hacer no será hecho jamás por nadie de la manera en que esa persona lo haría. "De ahí nace el sentido de responsabilidad ante la vida."⁶⁵

3.3.3 PERFECTIBILIDAD

La perfectibilidad se refiere a que la persona es un ser inacabado e inacabable, está a distancia de la plenitud de que es capaz, y por eso ha de completarse como resultado de sus acciones. Un objeto es un ser terminado, en cambio la persona es un ser que se va haciendo, tarea que no termina mas que con la muerte pues siempre se está en potencia de hacer más. Aunque fuera posible vivir mil años el perfeccionamiento de la persona no se acabaría totalmente.

"El hombre es un ser abierto ya que no es un ser acabado (...), puede innovar y crear desde su propio mundo. El hombre es perfectible desde que hay en él apertura y si esto ocurre es porque no está determinado necesariamente sino que posee libertad."⁶⁶ Más adelante se hablará más sobre el significado de la condición de apertura de la persona y la libertad.

"El hombre, por naturaleza, ha nacido para lo excelente. Y eso no está dado en el punto de partida más que como inclinación natural."⁶⁷ Es decir, la tendencia al perfeccionamiento se da de forma natural en la persona; se refleja en el progreso del que es testigo toda la historia de la humanidad.

⁶⁵ *ibidem*, p.88

⁶⁶ ASPE de Cortina Virginia "Reflexiones Filosóficas, Renovación Cultural de México" p. 8

⁶⁷ YEPES Stork Ricardo "Fundamentos de Antropología" p. 78

“El ser humano es una realidad inacabada e inacabable y, en consecuencia, difícilmente sometible a los modelos analíticos de los que la ciencia positiva se sirve para estudiar otro tipo de realidades <cerradas>, que son lo que son.”⁶⁸ Por esta razón el conocimiento del hombre está en constante ajuste y evolución pues su análisis como ente de estudio es muy amplio y presenta tantas variables como seres humanos en toda la historia de la humanidad.

3.3.4 FINITUD

La finitud es otra nota constitutiva, se refiere a los límites de la persona. “El hombre posee límites concretos, no lo puede todo ni en el pensar, ni en el querer, ni en el actuar.”⁶⁹ Existimos en un tiempo limitado, nuestra condición material —el cuerpo— es corruptible y no dura más que un lapso de tiempo. El tiempo es el principal factor que nos limita; también las capacidades y/o potencialidades que podamos tener no pueden ser realizadas y completadas totalmente. Tenemos límites claros, los físicos por ejemplo, nos impiden volar como lo haría por naturaleza un ave o hacer todos los quehaceres diarios al mismo tiempo o terminarlos todos en una sola vez, jamás sería posible.

3.3.5 CONTINGENTE

La contingencia, también conocida como facticidad, se refiere a la característica de las cosas existentes que no existen necesariamente, y a las que podrían llegar a existir, puesto que no son imposibles. Contingente tiene como sinónimos lo casual, lo circunstancial.

⁶⁸ cfr. BARRIO J. M. *op.cit.*, p. 109

⁶⁹ BOLIO, *op.cit.* p. 89

En el sentido clásico de la palabra, la contingencia "es la característica propia de lo que no existe en virtud de su propia esencia, o de aquello cuya existencia le viene dada de fuera de su naturaleza."⁷⁰ Es decir, un ser creado.

Existimos pero nuestra existencia no nos la dimos nosotros mismos sino que nos fue dada y el dejar de existir afectará sólo de forma parcial al entorno al que estemos vinculados.

Contingente es aquello que podía o no suceder. Así pareciera que se dio nuestra existencia, podríamos no estar aquí pues no fue algo que dependiera de nosotros, se dio en un instante, <*sucedimos*> y algún día dejaremos de <*suceder*>, de *existir*.

3.3.6 CAUSADO

La persona, como ser contingente -que no se di el ser a sí misma-, tiene una causa. "

Aristóteles, en su profunda reflexión sobre la naturaleza de las cosas, formuló por primera vez una teoría de las causas, con la que intenta explicar el cambio que ocurre en las cosas recurriendo no a un principio material, como había sido tradición entre los presocráticos, sino a un conjunto sistemático de causas materiales y no materiales:

"Partiendo de una consideración antropomórfica sobre la manera como el hombre produce algo, se plantea las preguntas principales que pueden hacerse al respecto: quién hace algo y para qué lo hace, y qué es esto y de qué está hecho o en qué consiste; estas cuatro expresiones son las cuatro distintas maneras con las que podemos preguntarnos el porqué de una cosa, en el bien entendido que este porqué no está simplemente en la mente de quien pregunta, sino que forma parte de la constitución real del objeto. Los *porqué* pertenecen propiamente al mundo, no al hombre; las causas los explicitan."⁷¹

⁷⁰ MARTÍNEZ Riu, *et.al.* *op.cit.* Contingencia

⁷¹ *ibidem.* consultar: causa, teoría aristotélica de la

La causa, según Aristóteles, puede considerarse bajo cuatro aspectos: como aquello a partir de lo cual algo se produce, la materia -en griego *hyle*- de que se hace algo y que la cosa continúa siendo: el sustrato (el «de qué»); como la forma, o el logos, la sustancia o esencia que se manifiesta por la definición, el modelo, la idea o el paradigma -en griego, *eidos*- de la cosa, esto es, el principio organizador y estructurador de la materia que en íntima composición con ella permanece en la cosa (el «qué»); como el agente o el iniciador del cambio, el hacedor, el responsable, el origen (el «quién», el «por qué»); como el fin -en griego *télos*-, la finalidad, el objetivo hacia el cual se orienta la producción, con miras a lo cual se hace algo, el bien de la cosa (el «para qué»).

La tradición ha dado a estos aspectos de las cosas los nombres de causa material, causa formal, causa eficiente y causa final. Aristóteles aplica este modelo de explicación causal tanto al mundo natural como al mundo artificial, o del arte. Expone el ejemplo de la construcción de una casa: "el constructor es el *agente* o iniciador del cambio de los materiales o del *sustrato* con que inicia la construcción; en este caso, los ladrillos, la piedra o la madera; estos elementos materiales se hallan en una pura pasividad receptiva, o potencialidad, respecto de la *forma*, idea arquitectónica o el modelo de construcción, que el arquitecto irá actualizando, llevando a cabo, aplicándola a los materiales y hasta al espacio o al volumen de que dispone, con el fin de lograr una vivienda".⁷²

Pero habrá que distinguir la diferencia entre las cosas artificiales y las naturales ya que: "Cuando este modelo se aplica al conjunto de cosas naturales, la causa material pierde importancia (por el mero hecho de que una cosa natural sufre muy diversos cambios, se hace difícilmente comprensible cuál es su causa material; lo que vemos no es la materia, sino las sucesivas organizaciones o estructuraciones

⁷² idem.

de esta materia), mientras que la causa eficiente, la formal y la final convergen en una sola (la especie a que pertenece el ser biológico).⁷³

Las cuatro causas que planteó Aristóteles le permitieron dar una explicación muy acertada de la realidad en general pero ¿cómo se aplicaría esa misma teoría a la persona? Quizá el responder a las siguientes preguntas ayude a reflexionar sobre las causas de la naturaleza humana:

En cuanto a la *causa material*, ¿De qué estoy hecho? ¿Qué soy materialmente?

Resulta difícil pensarnos reducidos a términos puramente materiales pues nuestro cuerpo es mucho más que de lo que de él, como materia prima, pueda fabricarse. Nuestra misma naturaleza nos dice que nuestro ser no se remite sólo a lo que nuestro cuerpo sea o pueda contener en sí, sino que la persona es algo más que materialidad, algo más que una estructura biológica organizada.

Pero ¿Qué dice sobre esta un famoso estudioso de la biología sobre esto? Es interesante conocer lo que se opina sobre esa <materialidad humana>: "Es asombroso conocer el funcionamiento de una célula, de una sola célula, es enormemente sofisticado", así expresó Gilman, premio Nobel de medicina en 1994 por su descubrimiento sobre comunicación celular. Sin embargo, podría verse como algo mecánico, predecible hasta cierto punto aun dentro de su sofisticación. "Actúa con extremo equilibrio y perfección", afirma el científico. Pero en caso de que algo falle dentro de ese equilibrio celular, el cuerpo, simplemente: enferma.

El sólo hecho de pensar en esa realidad microscópica que nos mantiene vivos, los millones de procesos que se dan dentro de nuestras millones de células es sorprendente. Pero reflexionar no sólo sobre la realidad material sino también en el

⁷³ idem.

sentido de ésta, sus causas, su finalidad, etc. Éste será parte del objetivo de éste capítulo.

Por lo que se refiere a la *causa formal*, la deducimos de la esencia de la persona, lo que la determina como *lo que es*. Propiamente, lo que una cosa realmente es.

Platón, que introduce la palabra en filosofía, la utiliza para designar la «realidad» de una cosa, lo que una cosa es en verdad; a ello aplica luego el término eidos, idea. "Aristóteles la emplea en el sentido técnico con que ha pasado a la filosofía medieval: el ser de una cosa en cuanto es posible expresarlo mediante una definición –delimitación–; y aplica este concepto a la expresión «lo que es»; Aristóteles pone la razón de que algo sea lo que es en su misma esencia: una cosa es lo que es por razón de su esencia, o su forma; de modo que, en Aristóteles, esencia es tanto «ser» como «forma»."⁷⁴

En términos más coloquiales se diría que la forma es la esencia: lo que lo hace ser a la cosa lo que es y no otra, lo que lo distingue, lo propio de su naturaleza y que no se encuentra en ninguna otra naturaleza, ¿Qué soy? ¿Qué me distingue de los demás seres de la naturaleza? La respuesta aquí sería: *el alma*. Como principio de vida y movimiento que integra en sí la racionalidad y la voluntad, notas propias y específicas de la naturaleza humana.

La *causa eficiente* nos remitiría al *origen*, ¿De dónde venimos? ¿De quién procedemos? ¿Quién nos creó? ¿Provengo de una cadena de evolución biológica? ¿Quién fue el agente o el iniciador, el hacedor, el responsable del origen? Explicaciones físicas y biológicas no bastan para entender nuestro origen, es por eso que aquí es donde cabe considerar las explicaciones que nos ofrece la Metafísica.

⁷⁴ Ibidem, consultar: esencia.

Como causa *final* se entiende el sentido último, el *para qué* de nuestra existencia y éste debe ser algo mucho mayor a lo que sensiblemente se puede captar. La persona es un fin en sí mismo, no un medio; un fin que presupone su misma naturaleza cuando se plantea de forma natural: ¿Hacia dónde voy? ¿Cuál es el sentido o fin para el que fui creado?

Las respuestas a estas preguntas han venido ocupando la mente de cientos de pensadores a lo largo de la historia y la pretensión del presente trabajo es plantearlas al lector para su reflexión personal.

La vida sólo puede entenderse en términos teleológicos, es decir, en términos de su finalidad. Un ser vivo es un organismo en el que cada parte –órgano- está en función de las otras y todas ellas en función del conjunto total del organismo. Eso significa que “el carácter de órgano consiste en su servir, en su <ser para>; este esquema Aristóteles lo aplica no sólo a la vida biológica sino también a la social.”⁷⁵

Las teorías mecanicistas –de la época moderna-, introducidas por Descartes y Darwin, pasan a sustituir el esquema finalista: “la vida ya no se explica con una organización de finalidades, sino como un choque de fuerzas mecánicas, pero ¿en qué se distinguen ambos tipos de causalidades? La diferencia esencial estriba en que el fin (telos) mueve siempre de forma <metafísica>, no física, al contrario que la causa mecánica; el fin mueve atrayendo mientras que el motor mueve empujando.”⁷⁶

En la crítica de los físicos Barrow y Tipler a Bacon sobre sus argumentos teleológicos postulan:

“Aunque Bacon ciertamente no quiso negar que la naturaleza pueda poseer y también mostrar algún propósito divino, se opuso a la utilización de esta creencia para generar ‘explicaciones’ teleológicas que acababan mezclándose con las investigaciones científicas de las ciencias físicas... Para Bacon, las causas finales tienen un papel que jugar sólo en la metafísica. En la física la experiencia nos lleva a excluirlas. Con las ideas de Bacon vemos comenzar una tendencia que a continuado hasta la actualidad

⁷⁵ BARRIO, J. M., *op.cit.* p. 56

⁷⁶ *ibidem.* p. 57

y que lleva a los científicos, en cuanto científicos, a ignorar las cuestiones 'últimas', y a concentrarse, en cambio, en los problemas locales más limitados y en la conexión mutua entre las causas material y eficiente.⁷⁷

Bacon, aunque muchos siglos después de Aristóteles, abordó el tema de las causas pero, influido por los descubrimientos de la modernidad en la que le tocó vivir, perdió de vista la causa eficiente de todas las cosas y en consecuencia, -como sucede también en la actualidad- ignoró las causas últimas.

3.3.7 ALMA

En los inicios de la reflexión filosófica, especialmente a partir de la filosofía de Platón y de Aristóteles, y acentuado por el cristianismo y las distintas religiones monoteístas, la concepción dominante fue la de un dualismo basado en la distinción entre cuerpo y alma, reservándose para esta última las propiedades específicamente mentales.

El término alma ha sido entendido de muchas maneras y desde diverso enfoques pero todos coinciden en tratar de definir esa inmaterialidad del ser humano. Por ejemplo, el término espíritu, encierra mucho del significado que aquí quiere explicarse: derivado del latín: "spiritus, soplo de aire, hálito, aliento, respiración, término con que se traduce en la tradición filosófica del griego, <pneuma>, con igual significado y uso."⁷⁸

Entendido en un sentido amplio, lo inmaterial, que en las diversas fases de la historia del pensamiento se ha interpretado de muy diversas maneras:

"En la filosofía griega, nous, pneuma y psyché; en la filosofía romana mens, animus, ratio, intellectus, anima. Ambos representan el origen de la noción de este principio, que se va configurando como aquello que es de un modo «distinto». Lo que es entre los griegos mezcla de sustancia corpórea e

⁷⁷ ARTIGAS Mariano "La Mente del Universo" p. 197

⁷⁸ MARTÍNEZ Riu, et.al. op.cit. Espiritu

incorpórea -entre los estoicos, por ejemplo, el pneuma es un hábito de aire igneo que llena el mundo, al que incumbe sobre todo la función de pensar y el conocimiento-, se convierte, con el cristianismo, en sustancia inmaterial totalmente incorpórea, cuyo grado máximo de perfección es Dios, uno de cuyos nombres es «Espíritu Santo». La filosofía escolástica identifica el espíritu humano con el alma, sustancia incorpórea, principio vital y racional y forma del cuerpo, incorruptible y, por tanto, inmortal; toda la doctrina escolástica sobre el espíritu se basa en la idea de alma, y toda la doctrina sobre el alma se muestra dependiente de Platón. Espíritu es, en los ilustrados, la misma capacidad humana de percibir, conocer, comunicar y relacionarse, esto es, el desarrollo y el progreso de la razón a lo largo de la historia, sometida a la «luz» de la instrucción.⁷⁹

Al consultar el significado de alma en el diccionario filosófico el concepto coincide casi totalmente con el significado de espíritu. Toma su raíz del latín anima, de la misma raíz que el griego ánemos, viento. "Por alma, y con el mismo significado que spiritus (del griego psikhé, soplo, aliento, vida), se entiende por lo común el principio vital del cuerpo, o el principio inmaterial que se considera origen de la vida material, de la sensibilidad y del psiquismo del hombre. A veces se da este nombre a la mente humana, o también se la llama espíritu."⁸⁰

El concepto de alma surge a partir de la pregunta que el hombre se ha hecho sobre sí mismo, sobre el núcleo íntimo de su naturaleza:

"Es un concepto que se vincula simultáneamente a dos cuestiones distintas: por una parte, la naturaleza de la vida, caracterizada por el automovimiento y la reproducción y, por otra, la naturaleza de los actos intelectivos. Desde la primera perspectiva el alma se concibe principalmente como principio vital (los seres vivos están animados y para muchos el alma sobrevive al cuerpo); desde la segunda perspectiva, que puede compatibilizarse con la anterior -no sin ciertas dificultades-, el alma es el principio de la racionalidad, el principio explicativo del pensamiento, la sensibilidad, los afectos y la voluntad. A su vez, si se parte de la concepción del alma entendida como principio vital, debería poderse hablar de un alma de los seres vivos no racionales, incluidas las plantas y los animales."⁸¹

El alma constituye junto con el cuerpo una única unidad substancial. Entendida en metafísica como ánima o principio de animación o movimiento "es la que <informa> al cuerpo, dándole el ser y la vida. Esta magnífica unidad de alma y cuerpo sólo se rompe con la muerte, por la que, nos dice la metafísica, el hombre deja de ser persona: el alma permanece por su inmortalidad; el cuerpo, privado de su principio vital, deja de ser un cuerpo humano y tiende a la descomposición."⁸²

⁷⁹ idem.

⁸⁰ ibidem. consultar: alma

⁸¹ idem.

⁸² GONZÁLEZ-SIMANCAS J. L., op.cit. p. 53

"Además de la esencia y del acto de ser, la persona, tiene en sí una serie de accidentes que son modos de ser secundarios en los que se realiza o cobra realidad la esencia o naturaleza."⁸³ De este modo, en un todo ser humano *-substancia individual-* la naturaleza está acompañada de una gran variedad de accidentes o determinaciones, que son los suyos y de nadie más, que lo caracterizan, lo singularizan, que lo hacen único e irrepetible. Por ejemplo, su talla, su peso, su color, su constitución física, su huella digital, su temperamento y carácter propios, su capacidad mental y volitiva, etc.

En la persona se dan cinco fenómenos que nos conducen a concluir su *inmaterialidad* -conocida también como alma o espíritu-, esa parte que, valiéndose de la materia, actúa de forma intangible; esos fenómenos se demuestran en la posibilidad de:

- 1) Concebir ideas abstractas
- 2) Pensar realidades no materiales
- 3) Reflexionar sobre sí mismo,
- 4) Actuar con libertad y,
- 5) Ser sujeto de un progresivo desarrollo infinito.⁸⁴

"Son estos cinco fenómenos los que nos obligan a reconocer en el ser humano la realidad del espíritu; los cinco fenómenos se darán y se tiene conciencia de que se dan, aunque se nieguen; incluso el ejercicio de estos atributos humanos se da precisamente en el acto de negación de ellos."⁸⁵

⁸³ *idem.*

⁸⁴ LLANO Carlos "Dilemas Éticos de la Empresa Contemporánea" p.61

⁸⁵ *idem.*

Santo Tomás de Aquino, en su doctrina sobre la verdad -De Veritate- afirma: "Pero en el alma hay dos potencias: la cognoscitiva y la apetitiva."⁸⁶ Así se reconocen dos potencias del alma, la primera tiende a la verdad y la segunda al bien.

Enseguida se exponen de forma más detallada estas dos potencias del alma.

3.3.7.1 RACIONALIDAD

Sobre esta noción el diccionario de filosofía explica: "Se llama razón a cierta facultad atribuida al hombre y por medio de la cual se le ha distinguido de los demás miembros de la serie animal. Esta facultad es definida usualmente como la capacidad de alcanzar conocimiento universal o de lo universal y necesario, de ascender hasta el reino de las <ideas> (ya sea como esencias, ya como valores o ambos). En la definición: <El hombre es un animal racional> (...), un animal poseedor de razón o logos, el *ser racional* es estimado como la diferencia específica."⁸⁷

Este concepto también es definido como: "Capacidad humana que se manifiesta en las creencias, las decisiones y las conductas que se consideran acordes con la razón, o simplemente racionales. Algo es conforme a la razón si se adecua a la función primaria del entendimiento humano, que es el conocimiento o el saber, o a la obtención de los diversos fines que el hombre se propone en sus actuaciones y, sobre todo, de su fin último."⁸⁸

La inmaterialidad unida substancialmente a la materia en la persona, se ve reconocida, como se mencionó antes, en las funciones de concebir ideas abstractas, pensar realidades no materiales, reflexionar sobre sí mismo, actuar con libertad y ser

⁸⁶ GARCÍA López Jesús "Doctrina de Santo Tomás sobre la Verdad" p. 158

⁸⁷ cfr. FERRATER *op.cit.* Tomo I p. 2998

⁸⁸ MARTÍNEZ Riu, *et.al.* *op.cit.* Racionalidad.

sujeto de desarrollo infinito; éstas pueden considerarse actividades propias de su inteligencia y voluntad y se ven expresadas en su capacidad de conocer y de querer.

Con su inteligencia, y a través de sus sentidos, la persona está abierta al mundo que le circunda, conoce todas las cosas y con su voluntad llega a quererlas y hacerlas suyas, a amarlas; de lo que resulta que sea capaz de elegir algo de entre lo que conoce y de querer lo que ha elegido. Es precisamente de aquí de donde nace la libertad, pero de ella se hablará más adelante.

Se afirma que el objeto de la inteligencia es la verdad. Santo Tomás lo expresa de la siguiente manera: "(...) la conveniencia de del ente respecto del entendimiento se expresa con el nombre de *verdadero*. Todo conocimiento, en efecto, se verifica por la asimilación del cognoscente respecto de la cosa conocida, de tal suerte que dicha asimilación es precisamente la causa del conocimiento, como ocurre con la vista que, por el hecho de ser informada por la especie del color, conoce el color."⁸⁹

De esa forma, la persona se informa de la realidad a través de los sentidos, éstos informan a la razón, y el punto de adecuación con la cosa –realidad- y el entendimiento, será lo que se llame *verdadero*. En palabras de Santo Tomás lo anterior se explica así: "Porque esto es lo que lo verdadero añade al ente, la conformidad o la adecuación de la cosa y el entendimiento, a la cual conformidad, como hemos dicho sigue el conocimiento de la cosa. Y así la entidad de la cosa precede a la razón de verdad, mientras que el conocimiento es como un efecto de la verdad."⁹⁰

⁸⁹ GARCÍA López, *op.cit.* p. 158

⁹⁰ *ibidem*, p. 159

Esta última frase explica mucho de lo que la naturaleza de la facultad cognoscitiva / su objeto: la verdad como causa, el conocimiento como efecto de ésta.

Otra potencia del alma es la voluntad, conocida como apetitiva. Ésta se expone enseguida.

3.3.7.2 VOLUNTAD

En un diccionario de filosofía el concepto se define de la siguiente manera:

"El concepto de voluntad ha sido tratado en el curso de la historia de la filosofía desde cuatro puntos de vista: 1) Psicológicamente (o antropológicamente), se ha hablado de voluntad como de cierta facultad humana, como expresión de cierto tipo de actos; 2) Moralmente, se ha tratado la voluntad en relación con los problemas de la inteligencia y con las cuestiones concernientes a las condiciones requeridas para alcanzar el Bien; 3) Teológicamente, el concepto de voluntad se ha usado para caracterizar un aspecto fundamental y, según algunos autores, el aspecto básico de la realidad o personalidad divina; 4) Metafísicamente, se ha considerado a veces la voluntad como un principio de las realidades y como motor de todo cambio."⁹¹

Martínez Riu la define como: "Actividad superior del psiquismo humano, orientada a la acción, entendida como capacidad de determinarse uno mismo, o sea, la libertad, teniendo en cuenta los fines que se representa la razón; o simplemente el «querer»."⁹²

Aristóteles es de los primeros en relacionar directamente la ética con el acto voluntario, o la virtud con la voluntad, desligándose del intelectualismo moral de Sócrates y Platón. Agustín de Hipona plantea, por razones de moral y teología, la cuestión del libre albedrío. En la escolástica, "la voluntad es el apetito racional, el deseo sometido a la racionalidad o al entendimiento y la capacidad de llevar a cabo decisiones libres, así como también el acto mismo de esta capacidad."⁹³

⁹¹ FERRATER *op.cit.* Tomo I p. 3721

⁹² *cfr.* MARTÍNEZ Riu, *et.al.* *op.cit.* Voluntad.

⁹³ *idem.*

"Para la psicología en general, la voluntad es la capacidad humana de determinarse a obrar por razones y motivaciones de tipo interno, pero cuando la psicología empírica estudia la motivación, trata a la voluntad, no como facultad del alma o de la mente, sino como conjunto de todas aquellas variables que explican las condiciones en que se suscita y regula la conducta de los sujetos."⁹⁴

La potencia volitiva para Santo Tomás está directamente ligada con el bien. Ésta reconoce la conveniencia o bondad de las cosas y mueve hacia lo que considera bueno. Así lo expresa el filósofo: "Y así la conveniencia del ente respecto del apetito viene expresada por el nombre de bueno"⁹⁵ Y completa su afirmación en conformidad con lo expresado por Aristóteles en su Ética: "bueno es lo que todas las cosas apetecen."⁹⁶

Anteriormente se dijo que la voluntad es considerada el apetito racional, el deseo sometido a la racionalidad. Es necesario distinguir pues que es un apetito: "Del latín *appetitus*, tendencia natural, instinto. Tendencia o inclinación al bien connatural, o deseo del bien que se busca como un fin. Es término tradicional basado en la psicología aristotélica del análisis de las tendencias o deseos dirigidos a un fin."⁹⁷

El término tendencia o inclinación es a su vez definido como un : "proceso mental y volitivo que determina a la acción. Actividad espontánea que tiende a un fin."⁹⁸

Con el fin de comprender y diferenciar las formas de querer de la voluntad, "en la Edad Media, se hizo una distinción entre los apetitos: "*apetito concupiscible* (tendencia a lograr un fin sensible) e *irascible* (tendencia a evitar un daño sensible), y

⁹⁴ cfr. idem.

⁹⁵ GARCÍA López, op.cit. p. 158

⁹⁶ idem.

⁹⁷ MARTÍNEZ Riu, et.al. op.cit. *Apetito*

⁹⁸ ibidem. consultar: *tendencia*

entre apetito racional y sensitivo. Tomás de Aquino los distingue de otra manera: uno como *apetito natural*, el de la comida, por ejemplo, lo clasifica como sensitivo e impulsado por la imaginación o la sensación, y *el racional*, que es la determinación de la voluntad.⁹⁹

Para evitar confusiones entre apetito o tendencia e instinto, se definirá enseguida lo que es el instinto y su debida distinción entre un término y el otro:

“Del latín *instinctus*, excitación, impulso. Es la pauta innata y fija de conducta animal, propia de la especie, desencadenada sustancialmente por estímulos determinados, denominados estímulos clave, para la cual no se requiere aprendizaje alguno, y que está orientada a la supervivencia del individuo y de la especie y, por lo mismo, tienen sentido adaptativo.”¹⁰⁰

Aplicadas al hombre las teorías de los instintos, plantean la cuestión de si hay conductas humanas que deban explicarse por la presencia también en el hombre de algún “Mecanismo Desencadenador Innato (MDI), según la expresión del etólogo Nikolaas Tinbergen.”¹⁰¹ Pero, el hombre es por naturaleza un ser abierto, libre, por lo tanto, no determinado. En él, los instintos desempeñan un papel muy reducido, que se manifiestan sobre todo en edad muy temprana, como un mandato natural de supervivencia y a lo largo de la existencia como reflejos de defensa de la vida.

Puede entonces distinguirse que en el hombre o se le llama instintos sino tendencias pues éstas últimas dan cabida a la libertad que es característica exclusivamente humana mientras que los instintos son propios de los animales que están ordenados necesariamente al fin que dicta su naturaleza y no tienen otra opción, ni siquiera la vislumbran.

⁹⁹ *ibidem*, consultar: apetito

¹⁰⁰ *ibidem*, consultar: instinto

¹⁰¹ *idem*.

Por lo tanto, puede concluirse que el objeto de la voluntad es el bien. Es decir, la voluntad tiende necesariamente al bien. La inteligencia, conoce e informa a la voluntad y ésta valora aquello que le presenta y tenderá o no a lo conocido con base a la bondad o conveniencia que represente.

De estas dos potencias del alma, racionalidad y voluntad, toma su naturaleza la libertad.

3.3.8 LIBERTAD

Existe una íntima relación entre la inteligencia, la voluntad y la libertad, puede decirse que ésta se <deriva> de las primeras dos facultades, que sin las primeras ésta no puede darse. La voluntad tiende a aquello que la inteligencia le presenta y el actuar libremente depende de lo que la inteligencia conoce y lo que la voluntad quiere.

"Sólo si el hombre sabe ser libre habrá congruencia entre proyectos y realización. La libertad es la interrelación activa entre la inteligencia y la voluntad. La inteligencia, en sí misma sólo conoce. La voluntad, de suyo, apetece y ama."¹⁰²

A la libertad está en condiciones de elegir lo *conocido* por el entendimiento y lo *querido* por la voluntad sin ser este un proceso cronológicamente definido.

"Conocer a fondo sobre las facultades propiamente humanas conduce a fundamentar las diferencias entre el hombre y el animal. El ser humano es indomesticable, debido a que hay una clara desconexión entre los estímulos que

¹⁰² ASPE Virginia op.cit. p.22

recibe y la respuesta que a ellos da o la respuesta que a ellos *quiera* dar; esta desconexión es precisamente libertad."¹⁰³

Scheler (1875-1928), reconocido como el iniciador de una antropología filosófica expone que a partir de la estructura fundamental del ser humano y con base en ellas, todas las funciones y obras específicamente humanas como el lenguaje, la moralidad, el Estado, las armas, la guerra, los instrumentos, la técnica, la religión, el arte, la ciencia y la filosofía misma, se reconoce que el hombre tiene un lugar especial en el cosmos, por su intencionalidad, su apertura al mundo, su libertad y por la capacidad de poder trascender lo inmediato.

En el aspecto *biológico*, Scheler considera que no hay diferencias esenciales entre el hombre y los animales, sino sólo diferencias de grado; pero insiste en la existencia en el ser humano de una dimensión, en cierto modo opuesta a la vida, que es la dimensión del espíritu que lo separa de la mera animalidad. Por ella, el hombre es el ser capaz de «decir no», capaz de desligarse de sus instintos y de adaptar el medio ambiente a sus necesidades en lugar de adaptarse él al medio ambiente como hacen los animales.

En resumen, Scheler afirma que, "mientras la imaginación, la memoria, la sensibilidad y el sentimiento son fenómenos vitales no muy distintos de los propiamente biológicos, en el hombre aparece una dimensión diferente: la dimensión del «espíritu», opuesta en cierto sentido a la vida, y que permite al hombre reprimir y controlar sus impulsos, (...)"¹⁰⁴.

Como puede verse, Scheler, reconoce el espíritu en el hombre como única deferencia entre el ser humano y los animales, se refiere a éste como una *dimensión diferente*, que le da a la persona cierta autonomía sobre sus impulsos.

¹⁰³ LLANO Carlos "Dilemas Éticos de la Empresa Contemporánea" p. 68

¹⁰⁴ cfr. MARTÍNEZ Riu, et.al. op.cit. Antropología Filosófica

"La antropología de matriz cristiana entiende que la libertad hace que el hombre, de alguna manera, sea *causa sui*, autor de sí mismo" ¹⁰⁵; en efecto, el hombre es el único animal capaz de tener iniciativa sobre lo que él mismo es, aunque no una iniciativa absoluta.

Si el hombre es autor libre -mediante actos de libertad electiva- de una buena porción de lo que llega a ser, significa que es en parte dueño de sí y capaz de saberse *responsable*; que <responde> de lo que es, porque en parte lo ha hecho él, además de lo que ya ha encontrado en él hecho; por eso se afirma que la *responsabilidad* es una consecuencia necesaria de la libertad electiva, es la capacidad de hacerse cargo, de asumir la autoría de las propias acciones libres.

La libertad es un término susceptible de diversos sentidos, según el ámbito a que se aplica, significa en general capacidad de actuar según la propia decisión. Según el ámbito en donde se ejerce la decisión, puede hablarse de diversas clases de libertad. Enseguida se exponen los diversos "tipos" de libertad que se reconocen en el ser humano con el fin de distinguir que, cada uno de ellos, se suponen -en menor o mayor sentido- la condición natural de la libertad de la que hasta que se ha hablado.

La libertad sociológica, que es el sentido originario de libertad, se refiere, en la antigüedad griega y romana, a que el individuo no se halla en la condición de esclavo, mientras que, en la actualidad alude a la autonomía de que goza el individuo frente a la sociedad, y se refiere a la libertad política o civil, garantizada por los derechos y libertades que amparan al ciudadano en las sociedades democráticas.

La libertad psicológica es, normalmente, la capacidad que posee el individuo de ser «dueño de sí mismo», de no sentirse obligado a actuar a instancias de la motivación más fuerte.

¹⁰⁵ cfr. BARRIO, J. M., *op.cit.* p. 78

La libertad moral es la capacidad del hombre de decidirse a actuar de acuerdo con la razón, sin dejarse dominar por los impulsos y las inclinaciones espontáneas de la sensibilidad.

Algunos autores consideran que tanto la libertad psicológica como la moral se reducen, simplemente a la libertad de la voluntad, misma que define como "la facultad de decidirse por una determinada conducta mejor que por otra igualmente posible, o simplemente como la capacidad de autodeterminarse o escoger el motivo por el que uno se decide a obrar de una u otra manera, o a no obrar."¹⁰⁶ Esta libertad es llamada por la tradición *liberum arbitrium*, o libre albedrío, «libertad de elección», o «libertad de decisión» y es la más referida en el lenguaje común al hablar de libertad.

La idea de libertad moral también "es considerada como la libre aceptación de los valores morales como motivos suficientes para obrar"¹⁰⁷.

La libertad es, o por lo menos debiera ser, el motivo fundamental y razón de ser de la educación y no limitarse a la mera instrucción de un cúmulo de datos relevantes sino que debe también ocuparse de habilitar al individuo en el ejercicio óptimo de la libertad.

Barrio dice: "La educación es de manera primaria una habilitación de la libertad humana"¹⁰⁸ y recordando las palabras de Jacinto Choza, antes citadas, puede afirmarse que la persona necesita en cierta forma saber lo que es para serlo, y esa es precisamente la labor de la educación, el ir orientando al ser humano en el camino de la vida para actualizar las facultades de las que su naturaleza le dota y habilitarlo en la realización de su ser. Pues "vana sería la educación si la conducta

¹⁰⁶ *idem.*

¹⁰⁷ *Idem.*

¹⁰⁸ BARRIO, J. M., *op.cit.* p. 145

humana estuviera determinada por pautas biológicas, es decir, no tendría sentido alguno el aprendizaje.”¹⁰⁹

3.3.9 DIGNIDAD

Hasta este momento se han expuesto notas esenciales en el ser humano y de las cuales es fácil deducir el carácter absoluto del ser humano en la naturaleza creada y el lugar que ocupa sobre ésta. A esta distinguida posición se le llama: dignidad.

“Para Tomás de Aquino, la persona se caracteriza como un ser que es <en sí> mismo (*in se*), y que obra <por sí> mismo (*per se*), y así excede en dignidad a todos los seres no personales (*perfectissimum in tota natura*).”¹¹⁰

La tradición filosófica clásica ha hecho esta afirmación sobre la dignidad basándose en los cinco fenómenos que demuestran la existencia de una dimensión inmaterial del ser humano –mencionados antes cuando se habló sobre el alma-, los cuales se dan en el hombre y que no tienen lugar alguno en cualquier otra criatura, y que serían inexplicables si no hubiera en el ser humano alguna realidad superior a la materia.

El realismo metafísico –representado por Tomás de Aquino- reconoce en el cuerpo una dignidad que tanto materialistas como espiritualistas desconocen; él afirma “el ser humano es persona, y tan personal es el cuerpo como el espíritu; es decir, la persona es corporal, porque el cuerpo no es sede del espíritu, el cuerpo y el espíritu *son* la persona.”¹¹¹

¹⁰⁹ *ibidem*, p. 109

¹¹⁰ *ibidem*, p. 120

¹¹¹ LLANO, Mier y Terán y Zagal “Familia y Empresa en la Sociedad Posindustrial” p. 50

En ocasiones se confunde la *dignidad ontológica* que es la que deriva de su indole de persona con la *dignidad moral* que depende del uso que se haga de la libertad; pero con el fin de aclarar el concepto se definirá con las palabras de Barrio: "La dignidad es una preeminencia o excelencia (*excellere* significa destacar) por la que algo resalta entre otros seres por razón del valor que le es exclusivo o propio."¹¹²

Barrio considera que "la Filosofía de la Educación es la que ha de encargarse de conducir la reflexión sobre la adecuación de la práctica educativa, en cada uno de sus procedimientos, tareas y metodologías, hacia las exigencias de la dignidad de la persona; pero deberá ser la Antropología Pedagógica la que suministre a la Filosofía de la Educación los elementos teórico-conceptuales necesarios para dicha reflexión."¹¹³ Así pues, se propone un estrecho conocimiento y relación entre estas ciencias encargadas de conformar la fundamentación de los conceptos básicos que dan cuerpo a una educación que cuide el valor propio de la persona.

En su libro "Los fantasmas de la Sociedad Contemporánea" el Dr. Carlos Llano plantea las siguientes interrogantes: ¿Qué queremos decir cuando afirmamos que la persona humana tiene dignidad? ¿Acaso que posee un carácter absoluto dentro de su condición de persona? ¿Qué significa eso de tener un carácter absoluto?

Carlos Llano expone de forma claramente ilustrada el carácter absoluto del hombre sobre la naturaleza, mismo que conforma su dignidad. Así expone:

"Con ello quiere decirse que el hombre, cada hombre, no es una mera parte del universo. El hombre es, en sí mismo, el universo entero. Es, para designarlo rigurosamente, *un todo de sentido*: el hombre no es un caso particular. Cada individuo es ya -él solo- una totalidad, al punto que todo el universo -hablamos en un mero ámbito intramundano- tiene sentido gracias al hombre: gracias a cada hombre, gracias a un sólo hombre. Tendría sentido aunque el universo no existiese. Y si no existiese el hombre el universo no tendría sentido. El universo es, así, antropocéntrico, no porque yo sea hombre (que es el antropocentrismo erróneo, antropocentrismo ególatra, megalománico), sino porque el hombre posee una dignidad de la que carece todo el universo. El antropocentrismo verdadero no deriva de que

¹¹² BARRIO, J. M., *op.cit.* p. 119

¹¹³ *ibidem*, p. 118

yo sea hombre, sino de que tengo dignidad, lo cual no engendra sólo derechos sino sobre todo deberes: el deber de estar a la altura de la dignidad de ese hombre que soy.”¹¹⁴

La profundidad de ésta última frase de la nota recién citada: “... el deber de estar a la altura de ese hombre que soy.” Invita a una profunda reflexión que como personas, antes que pedagogos, y al compromiso de actuar conforme a esa dignidad.

Carlos Llano completa su exposición refiriéndose a la forma en como, en la sociedad contemporánea, se ha perdido la noción de ese carácter absoluto de la persona diciendo:

“En la civilización contemporánea, al menos dicho como generalidad, no somos sino que hacemos de. En lugar de dignidad de la persona, poseemos sólo la utilidad de la pieza de recambio. Nos convertimos mutuamente en módulos funcionales. (...) ¿Quién es y como se llama el cartero que entrega las cartas en tu casa? ¿Qué cara tiene el que te vende el boleto en el metro? ¿De dónde es la cajera del supermercado que te cobra diariamente los cigarrillos? El ejercicio comienza con estas preguntas, y suele terminar sin respuestas. (...) La extensión generalizada del divorcio es indicativo de que lo más íntimo, el cónyuge, ha empezado a ser un módulo funcional intercambiable. Y esto no es una casualidad. No es sino una consecuencia de un determinado modo de entender la vida, (...).”¹¹⁵

“... una consecuencia de un determinado modo de entender la vida,...” acompañado de una profunda ignorancia de la dignidad de la persona así como una deficiente capacidad de compromiso con la propia naturaleza humana.

De la misma forma vemos que “en las legislaciones internacionales sobre los derechos humanos se reconoce esa alta dignidad, pero no hacen explícitas las premisas de las que se concluyen”¹¹⁶, por eso es de vital importancia que como pedagogos seamos capaces de fundamentar con toda precisión los principios de donde se infiere que la persona posee, sólo por el hecho de serlo una dignidad ontológica que es, por sí misma, inamovible.

¹¹⁴ LLANO Carlos “Los Fantasmas de la Sociedad Contemporánea” p. 48

¹¹⁵ *ibidem*, p. 50

¹¹⁶ BARRIO, J. M., *op.cit.* p. 117

El Dr. Carlos Llano, afirma que: "La dignidad de la persona humana proviene del hecho de que es la única realidad sublunar, es decir, intramundana, que cuenta con espíritu."¹¹⁷

Ese carácter absoluto de la persona, su dignidad se deriva principalmente de su inmaterialidad, de un espíritu que está unido substancialmente a la materia.

3.3.10 UNIDAD SUBSTANCIAL

"El hombre es una unidad substancial que hibrida partes distintas, aunque no separables".¹¹⁸ Tales partes conforman un todo unitario.

La substancia individual es, en tanto que individuo, intrínsecamente unitaria y extrínsecamente distinguible –por ser distinta- de todas las demás. Esa indivisión interna no significa que la sustancia no pueda ser un compuesto que tenga partes.

A veces, resulta más fácil comprender un todo cuando se han conocido cada una de sus partes, de hecho la ciencia generalmente descompone las partes de lo que estudia para analizar a fondo cada segmento pero este no debe ser el caso cuando se trata de la persona.

En el estudio del cuerpo humano, por ejemplo, se ve que la medicina en su afán de conocer profundamente cada parte ha dividido por especialidades las partes del cuerpo lo que ha causado que los médicos modernos olviden a menudo las causas psicológicas de las enfermedades y que los psicoterapeutas se olviden del cuerpo de sus pacientes. Esto es una evidente consecuencia del olvido de que la persona es una unidad substancial.

¹¹⁷ LLANO Carlos "Dilemas Éticos de la Empresa Contemporánea" p. 61

¹¹⁸ BARRIO, J. M., op.cit., p.125

En el cualquier tipo de conocimiento o área científica que atañe a la persona o que pretenda conocerla no debe perderse nunca de vista esta unidad substancial pues de otra forma se le estará reduciendo, tomando la parte por el todo.

El comportamiento animal en el hombre no es puramente animal, "está preñado de *racionalidad* y, por ello, elevado al nivel espiritual, propio también de su naturaleza; el hombre es, indisolublemente, animal-racional, de manera que los aspectos más animales de su apariencia se ven traspasados por su índole racional, al tiempo que lo más espiritual en el hombre tiene remedos o representaciones, neurovegetativas."¹¹⁹ Si se desestima esta condición híbrida de espíritu y materia se pierde la realidad más profunda del hombre y de lo humano contenida en una unidad substancial.

Como pedagogos es elemental tener presente que el ser humano es ante todo una unidad si se pretende ofrecer una educación integral. Colaborar en el desarrollo de una persona con una visión unilateral o sectorial no es plenamente humano por atentar contra la unidad del hombre.

Tener claros los elementos fundamentales constitutivos de la persona es esencial pues son la base y fundamento de los principios pedagógicos en el plano ontológico antes de llevarlos a la realidad concreta de la educación.

Existen otros dos rasgos propios de la persona que no se pueden omitir en este estudio, estos son: su interioridad y su apertura. Estos son parte de la forma en que se ejecuta y puede reconocerse la inmaterialidad en el ser humano, misma que se demostró en el apartado de alma.

¹¹⁹ BARRIO, J. M., *op.cit.* p. 92

3.3.11 INTERIORIDAD

La interioridad viene posibilitada por la individualidad y la subsistencia, propiedades fundamentales de la persona.

Este rasgo se refiere a que la persona posee vida interior, intimidad; la vida de una persona no es como la de un animal irracional que sólo posee exterioridad, sólo vive para lo que tiene fuera de sí y la vida de una planta está prescrita en su código genético con total precisión; más que vivir, los animales irracionales y las plantas <son vividos> por el ambiente y la especie biológica a la que pertenecen. Lo que significa que los animales, no mantienen ningún tipo de reflexibilidad, de relación con su propio yo.

“Cada persona necesita reflejarse para captarse a sí misma, pues captar algo incluye captar sus contrastes.”¹²⁰ Puede resultar paradójico pero es un hecho que para percibir su individualidad la persona necesita de otro ser para distinguirse como ser independiente, diferenciado.

La interioridad es la base para que la persona pueda relacionarse. Sería muy arriesgado afirmar que primero se da una conciencia del yo y con esto una vida interior para después poder relacionarse, abrirse al *otro* pues no es algo que se da en estricto orden cronológico, sino que se da en simultaneidad, al captar al otro es precisamente cuando la persona se capta a sí misma y distingue un *yo* de un *tú*.

Por lo tanto la interioridad se distingue a partir de una apertura de una relación con otros seres.

¹²⁰ ibidem, p. 124

3.3.12 APERTURA

Característica fundamental de la apertura es el lenguaje articulado en el hombre hace suponer que la racionalidad humana tiene relación con la naturaleza comunitaria del ser humano. Desde Aristóteles se definió a la persona como «animal social» o «animal político» (zoon politikon), «animal dotado de lenguaje», o «animal que da razón de las cosas».

El poder dar cuenta de las cosas, porque se las comprende y porque se posee palabra para expresarlo, apunta hacia la naturaleza social y de apertura de la razón humana y a la característica interna de la razón, que consiste en la comprensión de algo que está más allá del conocer inmediato de lo sensible para llegar a saber de todo ello a través de los conceptos, las ideas y los razonamientos; esto es, a través del pensamiento.

La Doctora Aspe define a la persona como: "individuo abierto y perfectible que se realiza con los demás. Un ser cuya realización tiene un claro enfoque social."¹²¹

El lenguaje es la vía esencial para su relación con los demás, éste es una facultad propia del ser humano, "es el instrumento del pensamiento y el más importante medio de comunicación; el lenguaje sirve al hombre para expresar verbalmente un número ilimitado de ideas, sensaciones, descripciones, etc. y que le permite aludir cosas o situaciones en su ausencia; también le permite reducir, ordenar sus percepciones del entorno; se considera que la falta de lenguaje o de un sistema de signos equivalente hace que no aparezcan en el ser humano indicios de inteligencia."¹²²

¹²¹ ASPE Virginia *op.cit.* p. 23

¹²² MARTÍNEZ Riu, *et.al.* *op.cit.* Lenguaje.

Otro indicio de esa apertura es el conocimiento. "Conocer intelectualmente algo significa asimilarlo de algún modo, hacerlo propio; somos capaces de conocimiento debido a nuestra apertura a través de los sentidos que nos ayudan a captar."¹²³

Pero esa apertura no se limita a la sola expresión del pensamiento a través del lenguaje ni a la apertura sensible que permita el conocimiento sino que va más allá de esto, esta facultad implica también la posibilidad de establecer relaciones profundas con otras personas.

"Lo característico de lo humano es su apertura al otro y aun más propio del hombre es ser-*con*-los-otros. Esta interrelación relacional es un constitutivo necesario del ser personal."¹²⁴

La persona se personifica, es decir, se hace más persona –en un sentido moral- cuanto más sale de sí, cuanto mejores son sus relaciones inter-personales; pero para salir de una manera creativa y enriquecedora debe tener algo que dar a los demás, tener intimidad.

Una persona es un individuo subsistente abierto a una relación con los otros; además de tener-se a sí misma en propiedad –tener una vida íntima- puede ex-propiarse de sí en favor del otro; en otras palabras, la persona puede tomarse enteramente a sí misma para disponer de sí.

Parte fundamental de esa apertura y esa ex-propiación de la que es capaz la persona se refleja en el ejercicio de su sexualidad, en una entrega al otro. "Como el cuerpo es personal, y la persona no es objeto de compra-venta, sino sujeto de libre autodonación, la sexualidad humana sólo se entiende plenamente en el ámbito de

¹²³ BARRIO, J. M., *op.cit.* p. 150

¹²⁴ *cfr. ibidem.* p. 111

una donación, -esencial de una auténtica donación es la perpetuidad- 'donar' algo temporalmente es 'prestarlo', no donarlo; de ahí que el matrimonio sea el lugar específico de la autodonación del propio cuerpo."¹²⁵

Este rasgo de apertura es la base relacional del individuo, misma que no se limita a la simple convivencia comunitaria sino que, como el ser libre que es, puede optar por el grado máximo de apertura: la donación plena a otro ser.

Una nota importante a considerar sobre la apertura es el trabajo que desempeña. Cualquier tarea, por más simple o compleja que sea, por el simple hecho de tener un fin, una intencionalidad ya sea creadora o transformadora cuyo resultado o producto final pueda ser material –algún producto- o inmaterial –la educación por ejemplo-, en condiciones lícitas, es considerado trabajo humano. La persona, como se ha dicho ya, es un todo de sentido, en ser que una substancialmente materialidad e inmaterialidad, posee inteligencia, voluntad y libertad, todo en forma única e irreplicable, perfectible, etc. Por lo tanto, el trabajo que realiza está impregnado de toda su naturaleza humana, de su ser personal pues a través de éste comunica y plasma lo que es; por esta razón el trabajo debe ser a su vez, un medios de realización y superación de su facultades humanas, una forma de mejora de sí y de la sociedad. El trabajo está unido esencialmente a la naturaleza humana, pero aquí habría que distinguir entre trabajo humano y trabajo de un animal o una máquina. El siguiente capítulo desarrolla ampliamente de este tema.

Después de conocer todos las notas constitutivas a considerar en el conocimiento profundo, de la persona puede resaltarse la importancia de que en el momento de educar se tomen en cuenta todas las características personales y únicas, de la persona.

¹²⁵ LLANO, Carlos. et.al. "Familia y Empresa en la Sociedad Posindustrial" p. 51

El conocimiento profundo de la persona representa todo un reto y una enorme responsabilidad para todo ser humano y aun más para todos aquellos que tienen a su cargo personas en cualquier ámbito: desde un padre de familia, un educador, un empresario, hasta un gobernante. Podría asegurarse que el conocimiento profundo de la persona es un deber de todo ser humano.

El pedagogo consciente de la complejidad y dignidad del ser humano debe saber plasmar en su tarea profesional su concepto integral de persona, mismo que debe estar sólidamente fundamentado.

CAPÍTULO IV

EL TRABAJO HUMANO EN LA EMPRESA

El presente capítulo tiene por objetivo aportar algunas ideas prácticas para reconducir el ejercicio del trabajo y reconocer sus dimensiones humanas y éticas naturales. Se considera necesario comenzar por una reflexión sobre el *propio* trabajo antes que la dirección del trabajo de los otros.

El trabajo es una actividad transformadora realizada con intencionalidad en la que el ser individuo plasma su modo único de ser en un ámbito determinado como es en este caso la empresa, la cual, bajo esta perspectiva no debe considerarse sólo como factor de incremento económico, sino también, e incluso antes, como auténtica forja de humanidad.

4.1 NATURALEZA DEL TRABAJO HUMANO

“El hombre nace para el trabajo, como el ave para volar”, dice un texto de la Sagrada Escritura, citado por Pío XII; de ahí se desprende su necesidad y dignidad.¹²⁶ Esta frase coloca al trabajo como una *nota esencial* -parte integral- de la naturaleza de todo ser humano.

“El trabajo tiene como primera característica la de su importancia vital, la de ser absolutamente necesario para la subsistencia de la humanidad.”¹²⁷ El simple hecho de sobrevivir requiere de un trabajo ya sea sencillo o complejo pero con un fin al menos de provisión de recursos básicos para sobrevivir.

En la Encíclica *Rerum Novarum*, se define al trabajo de manera por demás sencilla: “el trabajo es el medio universal de procurarse la comida y el vestido”.¹²⁸

¹²⁶ *cf.*, NAVARRO Rubio Mariano “Sobre el Trabajo” p. 48

¹²⁷ *ibidem*, p. 26

¹²⁸ *idem*.

"Hablar de trabajo humano supone entender que el hombre puede realizar su trabajo con libertad, a pesar de que no tiene otra opción que la de trabajar."¹²⁹ Lo cual no limita la libertad del hombre sino que es el único medio no sólo para subsistir sino para plasmar –realizar- su *modo único* de ser persona.

La expresión trabajo humano sirve, no sólo para distinguir entre el trabajo de la máquina o del animal y el del hombre, sino también para destacar su carácter de acto humano, realizado con libertad y con responsabilidad.

"El trabajo es una actividad transformadora realizada, de modo personal, por seres humanos cuyo resultado o producto final –material o inmaterial- es la modificación de algo."¹³⁰

Es propio de seres libres y responsables perseguir objetivos o fines, por eso, la primera característica del trabajo humano consiste en ser realizado con finalidad, es decir, con intencionalidad.

El trabajo humano supone el ejercicio de las capacidades humanas –a la vez que las desarrolla-, es la forma en que el ser humano se comunica con las cosas haciéndolas más útiles y valiosas. El trabajo es en último término, un servicio. Y desde una perspectiva cristiana, es ocasión y medio de santificación propia y ajena.

El trabajo humano trasciende la acción concreta al transformarse en servicio, mismo que implica un respeto al destinatario. Pero no se trata de prestar cualquier servicio mediante el trabajo sino un mejor servicio, lo cual puede entenderse en dos sentidos: a) un servicio de mejora; b) un servicio cada vez mejor.

¹²⁹ OLIVEROS F. Otero, "Realización Personal en el Trabajo" p. 12

¹³⁰ idem., p. 31

Con respecto al trabajo puede darse una doble mejora: a) mejora de los aspectos técnicos, en cuanto supone una actividad transformadora y de bien añadido a las cosas; b) mejora en los aspectos humanos en cuanto implica de relación y de servicio humano.

Corresponderá a cada persona preguntarse si realiza puntualmente un trabajo humano y cómo puede hacer para hacerla verdaderamente humana; esto depende en parte de uno mismo y en parte de los demás pero de cualquier forma es importante distinguir en qué se puede mejorar de forma personal y así influir en el ambiente con el ejemplo.

4.2 LA DIGNIDAD DEL TRABAJO HUMANO

La Encíclica *Laborem Exercens* habla sobre el trabajo y la dignidad de la persona: "El trabajo es un bien del hombre, es un bien de su humanidad, porque mediante el trabajo del hombre no sólo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre; es más, en cierto sentido, se hace más hombre"¹³¹

Con respecto a la prioridad del trabajo la misma encíclica dice que: "el trabajo está por encima del capital; este principio se refiere directamente al proceso mismo de la producción, respecto al cual el trabajo es siempre una causa eficiente primaria, mientras que el capital, siendo un conjunto de medios de producción, es sólo un instrumento o la causa instrumental. Este principio es una verdad evidente que se deduce de toda la experiencia histórica del hombre."¹³²

¹³¹ NAVARRO, *op.cit.*, p. 57

¹³² *ibidem.*, p. 59

"un proceso educativo referido a la persona singular que cada hombre es."¹³⁴ Pero hay que saber bien qué se entiende por persona. Los puntos vistos en el capítulo anterior y el conocimiento de la evolución de estos conceptos a través de las diferentes épocas nos pueden ayudar a conocer más a fondo la naturaleza humana con todo lo que significa su totalidad y su autonomía.

En ocasiones, la realización personal suele entenderse desde un enfoque reduccionista, con un trasfondo de racionalismo, el saber por el saber por ejemplo. La realización personal es el desarrollo armónico de cada ser humano, considerando lo parcial en función del todo. La persona es el hombre, unidad de alma y cuerpo y como tal ha de considerarse.

La realización personal ha de entenderse como la realización de un ser libre; es decir, como el desarrollo intencional de la propia libertad. Es aquí donde coinciden la realización personal y la educación de la libertad.

Esa libertad de la que aquí se habla supone a la autonomía, misma que, por ser la persona un ser creado, no puede ser absoluta. "Es inherente a la autonomía de un ser creatural su deber de rendir cuentas, de responder. Dicha autonomía no excluye una cierta dependencia a nivel humano, la cual viene exigida por razones de coordinación, de convivencia o de trabajo. Y, desde luego, implica dependencia absoluta respecto a Dios. El amor armoniza dependencia y autonomía."¹³⁵

La persona se realiza, cumpliendo los fines para los que ha sido creada; pasar del proyecto a la realidad, eso es realizarse. El trabajo, en cuanto es uno de los fines parciales de la persona, es ámbito de realización, pero no cualquier modo de realizar el trabajo sirve para la realización personal. "Deberá ser un trabajo libremente

¹³⁴ OLIVEROS F. Otero, op.cit. p. 22

¹³⁵ idem.

aceptado, realizado responsablemente, con iniciativa, con soltura, con dominio y con afán de servir, moralmente lícito y que promueva los valores."¹³⁶

Como ser libre y perfectible, el ser humano no está hecho del todo, ha sido dotado de una naturaleza capaz de optar y mejorar.

Sobre la base de que el trabajo humano tiene su relación fundamental con la libertad humana en desarrollo, el sentido del trabajo humano apunta a la perfección social y personal.

4.4 LA EMPRESA

Existen tantas definiciones de empresa, como tratadistas y enfoques de la teoría de la administración. Por una parte, están quienes plantean que "la empresa es el lugar donde los hombres trabajan para ganarse el sustento diario, mientras que para otros, es solamente una unidad de producción."¹³⁷

Algunos más señalan que "se trata de una comunidad de hombres, vinculados entre sí por el trabajo, que forma parte de otra comunidad mayor o más amplia que es la sociedad, con la cual se establece un proceso de mutua interdependencia."¹³⁸

Evidentemente que el objetivo de una empresa de cualquier tipo y tamaño, "es el de producir, distribuir u ofrecer un producto o servicio que sea requerido por sus clientes, a un precio tal que le permita mantener la competitividad en el mercado."¹³⁹

¹³⁶ Ibidem, p. 29

¹³⁷ PÉREZ Góngora, Juan Carlos "Valores en la Cultura Empresarial" p.29

¹³⁸ idem.

¹³⁹ idem.

Asimismo, la empresa debe ser capaz de generar utilidades pues de lo contrario deja de servir a los intereses de quienes trabajan en ella así como a sus accionistas o socios capitalistas.

Es importante recordar que en toda empresa confluyen al menos tres elementos indispensables: el capital, la organización y el trabajo pero que ni el capital, ni la organización ni el trabajo pueden subsistir al margen de la persona.

Como parte de la economía, la función propia de la empresa es: "producir y administrar los bienes de consumo y los servicios que demanda la sociedad."¹⁴⁰ En el ámbito social se ubican las conexiones de la empresa y la comunidad en la que está enclavada, así como la dependencia de los sujetos de esa comunidad con la empresa y viceversa.

Otra definición de empresa refiere que ésta es un: "conjunto organizado de medios humanos y materiales ordenados al desarrollo en una actividad económica. La empresa tiene fines y caracteres propios. Entre ellos, los de ser eficaz y rentable."¹⁴¹

Esa eficacia y rentabilidad debiera reflejarse en todos los aspectos que abarca la empresa atendiendo y beneficiando no sólo el aspecto financiero sino también el humano que es el que conforma a la empresa.

Como puede verse, todas las definiciones anteriores resaltan el carácter y naturaleza económica de la empresa pero el factor que le da vida y movimiento es, indiscutiblemente, la persona que aporta un trabajo. Sin ella, la empresa simplemente no existe.

¹⁴⁰ *ibidem*, p. 21

¹⁴¹ ALVIRA Rafael "El Humanismo en la Empresa" p. 107

4.5 EL TRABAJO HUMANO EN LA EMPRESA

Como ya se vio en el capítulo del Trabajo Humano éste deriva de la naturaleza misma del hombre y de su dignidad y sólo desde este ángulo podrá tratarse como fin en sí y no sólo como un medio proveedor de acciones para el logro de metas económicas.

La relación trabajo-empresa no es ciertamente la única que resuelve todos los problemas que tiene nuestro mundo, pero constituye un eje central sobre el que giran soluciones realmente decisivas.

El Papa Juan Pablo II, en la Encíclica *Laborem Exercens*, expone: "que el trabajo es la verdadera clave que debemos tomar para la activación –gradual- de todo el proceso de transformación del mundo."¹⁴²

En este proceso de transformación del mundo por el trabajo, está comprometida la empresa. Por tal motivo, se ve necesario hablar de la relación trabajo-empresa.

Navarro, considera que la empresa "es la estación terminal de todos los problemas del orden socio-económico. El agente motor del progreso. Contiene todo el material proteico necesario para llevar a cabo las soluciones más decisivas. Se comprende perfectamente que moviendo la empresa pueda cambiar fundamentalmente el mundo."¹⁴³

La empresa como factor de cambio, consciente de su responsabilidad social deberá promover condiciones dignas de trabajo, salario justo, inculcar valores, vender a un precio justo, buscar la satisfacción de sus clientes –lo cual significa

¹⁴² NAVARRO, *op.cit.*, p. 26

¹⁴³ *idem.*, p. 26

respeto hacia ellos-, evitar las mentiras en publicidad de sus productos, comprometerse con los problemas sociales, promover la educación, promover la calidad de vida en las familias de sus trabajadores, etc.

Nicolas Grimaldi, Catedrático de Filosofía en la Universidad de la Sorbona en París, habla sobre el valor del trabajo humano y dice: "Por el trabajo, la vida de la humanidad se trasfunde en cada individuo, y la de cada particular en la universal. Lo mismo que la vida se perpetúa y se cumple de especie en especie y de individuo en individuo, mediante el trabajo es la vida de la humanidad la que se perpetúa y se cumple en la historia."¹⁴⁴

Para alcanzar sus propias metas, todo hombre tiene que integrarse al sistema general de una sociedad donde encuentra los medios y las condiciones de su realización; tiene que usar materiales, herramientas, que le son proporcionados por los otros.

Tomás Melendo, en su ponencia en el Tercer Coloquio de Ética Empresarial y Económica expone: "he comentado más de una vez que la empresa no debe considerarse sólo como factor de incremento económico, sino también, e incluso antes, como auténtica forja de humanidad, como crisol de personalidades maduras y equilibradas."¹⁴⁵

El trabajo debe ser visto como un medio humanizado y humanizante. Pues hoy, uno de los peligros que amenazan al empresario es el de empequeñecer la estatura del trabajo, reduciéndolo a mero medio para obtener beneficios o como simple herramienta para la producción de bienes.

"Para que un trabajo sea realmente perfectivo de la persona debe reunir al menos tres requisitos: que sea bueno en sí mismo, que se encuentre realizado con la

¹⁴⁴ MELÉ Carné Domenec (Coordinador de ponencias) "Ponencias Sobre Ética, trabajo y empleo" p.42

¹⁴⁵ ibidem, p.47

máxima perfección técnica posible y que lo engendre una motivación trascendente de servicio a los demás." ¹⁴⁶

Afirma Tomás Melendo que: "el fin de la empresa consiste en promover la mejora humana de cuantos con ella se relacionan y de la sociedad en su conjunto, mediante la gestión económica de los bienes y servicios que genera y distribuye, y de los que naturalmente se siguen unos beneficios con los que se logra subsistir como empresa". ¹⁴⁷

El planteamiento aquí es ver con un enfoque más amplio que el de los meros beneficios económicos, siempre lo superior –lo humano- engloba a lo inferior, pero no a la inversa.

Pío XII, en diversas ocasiones insiste: "El trabajo perfecciona la personalidad, no la envilece" ¹⁴⁸

En la Encíclica *Laborem Exercens* se habla de que: "No hay duda que el trabajo humano tiene un valor ético, el cual está vinculado completa y directamente al hecho de que quien lo lleva a cabo es una persona, un sujeto consciente y libre... que decide por sí mismo." ¹⁴⁹

4.6 LA FUNCIÓN DE LA ANTROPOLOGÍA PEDAGÓGICA EN LA EMPRESA

La antropología no es ya solamente el nombre de una disciplina, sino que la palabra designa hoy una tendencia fundamental de la posición actual que el hombre debe ocupar frente a sí mismo, no cabe entonces pensar en el desconocimiento de

¹⁴⁶ *ibidem*, p. 59

¹⁴⁷ *ibidem*, p. 64

¹⁴⁸ NAVARRO, *op.cit.* p. 48

¹⁴⁹ *ibidem*, p. 55

su propia naturaleza, de su ser esencial para así ser capaz de hacerlo valer –tanto para sí como en su relación con otros seres- en cada momento, en cada situación, en cada ambiente en el que se encuentre inmerso. De acuerdo con esta posición fundamental, nada es conocido y comprendido hasta no ser aclarado antropológicamente. Actualmente, la antropología no busca sólo la verdad acerca del hombre, sino que pretende decidir sobre el significado de la verdad en general.

Todo ser racional, de forma natural se plantea estas tres preguntas: ¿Qué soy? ¿De dónde provengo –causalidad-? ¿Adónde voy –cuál es el sentido de mi existir-? Bastan estas tres preguntas para comenzar toda una reflexión antropológica que conduzca a conocer más sobre la propia naturaleza y para pensar que haya razón para excluirlas de ningún ámbito.

La visión del hombre en la empresa para considerarla completa debe comenzar por la reflexión personal sobre la naturaleza en cada uno de los miembros que la integran.

Por eso, como parte de la propuesta de este trabajo está el rescatar a la antropología e integrarla en nuestro quehacer educativo aplicado a cualquier ámbito y con más énfasis el ambiente de la empresa donde la eficacia de la producción, las ventas y la rentabilidad desvía toda la atención y llega a olvidar casi por completo que quienes hacen a la empresa no son las máquinas sino las personas.

Se habla hoy de una crisis de identidad del ser humano, misma que se ve reflejada en todos los ambientes en los que actúa y, en el caso de la empresa, la clave para resolver esa problemática que continuamente se presenta en la acción directiva es el determinar un concepto claro de la persona.

Esta investigación se orienta, en parte, a dar a la Antropología Pedagógica el lugar que le corresponde en la educación en la empresa, es decir, la necesidad de aclarar el concepto de persona en los ámbitos de dirección de recurso humano con el fin de ofrecer oportunidades de desarrollo con una visión integral de la persona y derivar un proceso concreto de implementación de valores en la empresa.

Si la empresa concibe a la persona como medio, como un recurso más del cual puede valerse -o prescindir- para lograr sus objetivos, estaría cosificándola, reduciéndola a otro medio técnico más.

La labor del pedagogo es recordarle a la empresa el valor de la persona pero deberá hacerlo con base en una fundamentación sólida que complemente la visión de empresa desde un punto humanístico-antropológico con el objetivo de dar a la empresa un ambiente de desarrollo en el que el fin meramente mercantil es trascendido, dejando atrás a la organización moderna y alcanzando el nivel de empresa postmoderna, con una visión más completa de la persona.

Antes de proponer una nueva misión empresarial habrá que conocer el significado de empresa desde un enfoque ético:

"La única descripción apta para la consideración moral de la organización -y organización mercantil- es aquella que defina a la empresa en cuanto *comunidad de personas que aportan conjuntamente* su trabajo directivo, su trabajo operativo y su inversión (en cuanto trabajo suyo o de los suyos acumulado en forma material). Así descrita, el acento no se coloca en lo que aportan las personas sino en las personas que aportan. Más allá de la función empresarial consistente en satisfacer las necesidades económicas, ¿no sería preciso colocar su finalidad a un nivel más elevado? (...), la empresa se propone ser un centro de producción de bienes útiles adquiridos por un gran público, lo cual le confiere una finalidad de 'servicio'; pero, además, la empresa parece ser el factor más poderoso de transformación de las civilizaciones."¹⁵⁰

Estos conceptos son así definidos por un estudioso de empresas además de filósofo, el Dr. Carlos Llano, es por eso que su visión resulta ser más integral de una realidad que no sólo conoce sino que se ha dedicado por años a analizar y con toda

¹⁵⁰ LLANO Carlos "Dilemas Éticos de la Empresa Contemporánea" p. 44

deliberación se han escogido algunas de sus obras para conformar el contenido y fundamentos de gran parte de esta investigación.

La división cuerpo-mente, planteada por Descartes, -en su discurso del método- aún después de varios siglos sigue influyendo el concepto de persona y trae hasta nuestros días consecuencias, como ya se había citado en el capítulo III, que los médicos modernos olviden a menudo las causas psicológicas de las enfermedades y que los psicoterapeutas se olviden del cuerpo de sus pacientes. De la misma manera, las empresas con mentalidad moderna han hecho una división entre la tecnoestructura mercantil y el mundo vital de la persona.

4.7 LA EMPRESA PERSONALIZANTE: UNA LABOR DEL PEDAGOGO

Con base en un conocimiento de la persona y de su trabajo bien fundamentado se plantea aquí el reto del pedagogo de ayudar a la empresa a "humanizarse", a ser, en la medida de lo posible, un factor en la realización personal de los que en ella laboran, trascendiendo los fines meramente económicos, preocupada por su cultura y atenta a los valores que profesa.

La frase: *empresa personalizante*, plantea un reto muy superior a los fines monetarios de la misma. Así, el término personalizante no queda como un mero adjetivo sino como una tarea, una acción constante de personalizar a la persona no 'entanto que persona' pues resultaría redundante sino en su desarrollo constante no sólo como parte del funcionamiento de una organización sino con su aportación personal: su manera única e irrepetible de ejercer la función asignada.

Esta misma idea queda mejor explicada en palabras del Dr. Carlos Llano: "El desarrollo de la organización no consiste en lograr que el hombre quede incluido en ella de manera que lo más valioso de él pertenezca a la empresa. Servirá a la

organización más eficazmente, en cambio, en la medida en que la trascienda, en que acuda a ella para enriquecerla con su heterogeneidad vital, en lugar de empobrecerse a sí mismo reduciéndose a su contorno por amplio que sea."¹⁵¹

Cuando la empresa es considerada como una gran estructura que obedece leyes económicas, mercantiles y tecnológicas, se está respondiendo al mismo paradigma con el que es identificado el inicio de la época moderna al que Enrique del Castillo hace alusión en su libro: "De acuerdo con Descartes, el universo es una máquina que obedece ciertas leyes. Este paradigma del universo como máquina guió a las ciencias naturales en los años posteriores a Descartes. (...) Newton cumplió con el sueño de Descartes de proporcionar un modelo matemático del mundo físico que fue considerado como verdadero hasta principios del siglo veinte."¹⁵²

Se deja abierto el reto , tanto para el empresario como para el pedagogo, de hacer de la empresa un factor personalizante que promueva, respete y desarrolle las característica específicamente humanas creando con esto una nueva cultura dentro de la empresa.

4.8 VIRTUDES QUE PROMUEVEN UN CONCEPTO INTEGRAL DE PERSONA EN LA EMPRESA

El empresario que se interese en promover dentro de la empresa una filosofía que avale un concepto integral de persona y un profundo respeto del trabajo humano buscará integrar las virtudes de profundidad, tacto y flexibilidad en su actuar; convencido de que el cambio y la mejora de las actitudes en su empresa será mayor si comienza él integrando estas virtudes como parte del crecimiento humano de la organización.

¹⁵¹ LLANO Carlos "El Postmodernismo en la Empresa" p. 169

¹⁵² CASTILLO op.cit. p. 9

En su libro "Postmodernismo en la empresa", el Dr. Carlos Llano dice que para que la empresa, y más concretamente su director, responda a un concepto integral de persona se requieren de al menos tres virtudes: profundidad, tacto y flexibilidad.

Esas virtudes reflejan el cuidado que tiene la organización por la persona y distinguen a la cultura empresarial postmoderna y van más allá de la simple habilidad del manejo de personal; están relacionadas directamente con el concepto integral que se tiene de persona y de su dignidad, se viven y se comunican en la filosofía viva –práctica- de la empresa no la que se queda escrita -teórica- en un papel como parte de las buenas intenciones de la misión de la organización.

Esas virtudes fundamentales son descritas por Carlos Llano quien las expone de la siguiente manera:

4.8.1 PROFUNDIDAD

"Es entendida como el suelo firme en donde se sustentan las directrices de comportamiento. Esta virtud se levanta como salvaguarda de la dignidad de la persona. Considerar a una persona superficialmente es la primera etapa para cosificarla; la cosa como tal, en su condición de materia, es sólo superficie; carece de intimidad; los pedazos que pudieran extraerse del interior de la cosa son sólo otra visión de lo mismo que se encuentra en la superficie; lo opuesto acontece en la persona, por razón de su espíritu. Esta virtud se contrapone a una enfermedad de la empresa actual: *anomia*, que se caracteriza por la ausencia de principios y sobreabundancia de reglamentaciones."¹⁵³

Esta sobreabundancia de reglamentaciones olvidan que cada persona es en cierto modo imprevisible y se cae en un manejo estadístico y matemático de la persona olvidando así su individualidad. Esa unicidad de la que se habló en el capítulo III.

La profundidad implica mantener un contacto personal con los miembros de la empresa y no abusar del uso del correo electrónico que ayuda para mantenernos bien informados pero limita y parcializa la percepción de la persona misma.

¹⁵³ cfr., LLANO Carlos "El Postmodernismo en la Empresa" p. 166

Resultaría absurdo querer resolver un problema de comunicación con el simple hecho de "aclarar" la situación a través de notas enviadas a través del correo electrónico pues para que un conflicto se resuelva se necesita atender algo que va más allá del simple problema: la actitud, el ánimo con el que se está resolviendo y eso es imposible captarlo a través de un *correo electrónico* por más específico o descriptivo que éste sea.

4.8.2 TACTO

Esta cualidad pertenece sobre todo al comportamiento en relación con los demás. "Sería el difícil arte del *haragei* japonés, que significa meterse en el estómago del otro para poder sentir sus propias *razones* viscerales".¹⁵⁴ Es decir, va más allá de lo que para los occidentales significa ponerse en los zapatos del otro; ésta es también, otra versión del tacto.

Cuando las relaciones entre personas son llevadas a cabo con esta cualidad del tacto, "(...) tienden a sustituir las estructuras verticales jerárquicas (jefe-subordinado) por redes informales de dirección horizontal (colegialidad, equipo), que es la manera psicológica de *achatar* o hacer plana la organización."¹⁵⁵

El modernismo convierte la estructura en redes de poder, perdiendo lo más valioso: la proximidad entre las personas pues las relaciones entre los componentes de la organización han de ser y son antes que nada *relaciones humanas*, y las relaciones de poder, mando, subordinación, competencia, etc., deberán basarse sobre el carácter fundamental e insustituible de la relación humana. Además de que ésta es poderosísima –como lo demuestran los nacionalismos, las asociaciones

¹⁵⁴ LLANO Carlos "El Postmodernismo en la Empresa" p. 166

¹⁵⁵ *ibidem*, p. 167

religiosas y las uniones familiares- pues el hombre, es el factor más importante del universo.

4.8.3 FLEXIBILIDAD

La flexibilidad es la tercera virtud que, para los autores de *Creating Excellence*, es requerida en la empresa para que el trabajo realizado en ella pueda recibir el calificativo de excelente; pues la flexibilidad, abomina la especialización absoluta, producto del racionalismo y tecnicismo de la organización; la empresa, y los individuos en ella, deben ser poseedores de unas *técnicas*, de un modo de hacer, que constituya incluso su carácter operativo propio: la flexibilidad les impedirá encerrarse en la técnica, y acudir a la asociación con quienes poseen modos de hacer complementarios.

La flexibilidad, además, implica la admisión de un coeficiente de errores; sería contradictorio, ser versátil y tener espíritu de empresa y no admitir errores o como bien expresa Rabindranath Tagore: "*quien le cierra la puerta al error, deja afuera la verdad.*"¹⁵⁶

El fin primordial de la flexibilidad es el carácter irrepetible de la persona. "La persona, cada persona es única, y por esto no cabe establecer entre ellas relaciones técnicas substitutivas de las humanas. "La otra apoteosis de la modernidad fue la pretensión de tecnificar las relaciones humanas. (...) La burocracia, es inflexible por definición: es fruto precisamente de la despersionalización buscada en vistas de la eficacia (criterio de generalidad)." ¹⁵⁷

¹⁵⁶ *ibidem*, p. 169

¹⁵⁷ *idem*, p. 169

En la experiencia puede constatarse con facilidad que al acudir a alguna oficina gubernamental generalmente no somos bien tratados o atendidos por los empleados del lugar y este comportamiento responde en gran parte a la forma en que ellos son tratados por un sistema rígido en el que su finalidad es funcionar como pieza del sistema, como una parte más, no como lo que se es: un ser individual con cualidades únicas.

"Profundidad, tacto y flexibilidad constituyen tres virtudes humanas que, al impregnar el comportamiento de los individuos que componen la empresa, crean en ella una cultura peculiar, que llamaremos postmoderna. Se trata de una cultura que se encuentra condicionada por los atributos que son propios de las personas. Por contraste, la superficialidad, la rudeza y la intransigencia son modos de la conducta que el hombre guarda respecto de las cosas. Con ello nos percatamos, siquiera sea someramente, del drástico cambio cultural que se produce en la empresa, incluso mercantil, cuando se hace lugar en ella a la persona individual con los atributos que le son propios como persona."¹⁵⁸

Puede distinguirse entonces lo que se considera una empresa moderna de una postmoderna. En el siguiente apartado se definen más ampliamente.

4.9 EL PASO DE LA EMPRESA MODERNA A LA POSTMODERNA

La modernidad creyó -erróneamente- que tecnología y persona eran opuestos, es decir, que la tecnoestructura y el mundo vital de la persona debían ser tratados como dos opuestos, lo que conduce naturalmente a una oposición ética-tecnológica, bien común-tecnología, creatividad-tecnología. Así, los valores éticos, estéticos, políticos y culturales fueron expulsados no sólo de la línea de producción, sino también de las tareas de dirección.

Este "paso" no es más que el reto del empresario de hoy de revisar sus conceptos sobre persona y la congruencia de éstos con la realidad en su empresa y reconsiderar si se encuentra influenciado todavía por concepciones modernas de empresa o si está abriendo la puerta a la postmodernidad.

¹⁵⁸ *ibidem*, p. 170.

Enrique del Castillo considera necesario proponer un nuevo modelo de empresa que revolucione los conceptos fundamentales de la concepción antropológica de la empresa moderna para dar paso a la empresa *postmoderna* que, en definitiva, logre el difícil balance entre lo técnico y lo humano, satisfaciendo necesidades reales con calidad, participando realmente a sus empleados tanto con un trabajo digno y justamente remunerado.

Para lograrlo, la empresa que pretende dar el paso a la postmodernidad, debe entender el entorno organizacional en dos imágenes: una tecnológica y una humana, de una misma realidad.

La historia de la administración remite a principios de este siglo XX el interés enfocado principalmente a las utilidades del accionista, donde lo principal era 'el capital' como propiedad y los réditos que produjera; años más tarde, a mediados del mismo siglo, la atención se trasladó al mercado, en donde lo decisivo era 'el cliente'; estos enfoques economicistas y mercantilistas sufrieron una crisis al final del siglo XX porque se vio que para que haya utilidades y ventas lo más importante es 'el empleado'.

Por eso, la dirección de empresas de nuestro tiempo requiere que la inversión en las personas no sea sólo monetaria sino educativa como parte de su misión de evolucionar de una empresa moderna a una postmoderna.

Este paso es también parte de la labor del pedagogo en la empresa, el proponer un nuevo modelo de hacer empresa, en el que la dignidad persona sea el eje de la acción empresarial en todos los sentidos, tanto internamente –personal que labora en ella-, como externamente –clientes, proveedores y todo aquel que se relacione con ésta-.

Al hablar de la personalización de la empresa es común caer en dos errores, el primero es creer que el fomento de la persona sólo puede darse en empresas *pequeñas* y el segundo es pensar que sólo puede darse *internamente* en la empresa pues hacia fuera de ésta sólo debe darse la competencia y la lucha; pero la experiencia ha hecho reconsiderar éstas creencia y como resultados vemos que ahora las empresas se enfocan más al *servicio* que al producto.¹⁵⁹ Este es un claro ejemplo de que lo que las personas compran no son productos en sí sino lo que éstos representan o significan.

El paso de la empresa moderna a la postmoderna requiere de todo un proceso que incluye un cambio radical en la cultura empresarial, desde la revisión de valores que se dan en el ambiente laboral hasta el replanteamiento de la misión –razón de ser de la empresa, presente- y de la visión –lo que la empresa quiere ser, futuro- de la empresa.

La empresa postmoderna es de naturaleza dual, por una parte: la *tecnoestructura*: eficiencia y productividad; y por otra: el *mundo vital* de la persona, su perfeccionamiento integral. Siendo ambas una parte de la otra. La acción directiva postmoderna sintetiza política, cultura, ética y economía, es decir, no opone sino combina ambos aspectos de la organización.

Héctor Zagal, presenta un cuadro muy claro que identifica los elementos de la *tecnoestructura* y del *mundo vital*:

¹⁵⁹ cfr. LLANO Carlos "El Postmodernismo en la Empresa" p. 182.

Cuadro No. 1 Elementos de la tecnoestructura y el mundo vital¹⁶⁰

TECNOESTRUCTURA	MUNDO VITAL
Saberes duros	Creatividad
Procedimientos	Flexibilidad
Disciplina	Hospitalidad
Funciones derivadas	Espontaneidad
Jerarquías	Redes
Productividad	Realización personal
Resultados	Comprensión
Competencia	Cooperación

Es precisamente la prudencia la que combina ambos aspectos de la organización y trata de equilibrarlos.

"La técnica recobra su peculiar valor instrumental cuando se pone al servicio de los objetivos de personalización."¹⁶¹ Es ésta una de las tareas del pedagogo en la empresa: organizar las cosas, los procesos, los ámbitos de modo que se haga factible la actitud humanista que busque el equilibrio en la empresa entre lo humano, lo tecnológico, lo cultural y lo económico.

Un aspecto clave para considerar a una sociedad como 'postmoderna' es aquel que considera a la persona integralmente y un parámetro para percibir el grado

¹⁶⁰ ZAGAL Arreguín, Héctor "Modernización. Tecnología y Globalización" p. 42

¹⁶¹ ALVIRA Rafael, op.cit., p. 111

alcanzado al respecto es identificar el grado en el que es considerada la mujer en su condición como tal.

"La sociedad, y con ella la empresa y el Estado, sólo adquirirán su dimensión humana y plena en la medida que acepten a la mujer con sus características específicas y no como una imitación del varón."¹⁶² La mujer misma ha olvidado en cierta forma su propia 'naturaleza de mujer' y ha pretendido 'varonizarse' desconociendo así parte de su naturaleza femenina y olvidando su papel protagonista en la construcción de sociedades sanas. Es la mujer quien debe concebirse a sí misma integralmente y buscar que la empresa reconozca su condición femenina –sin confundir con feministas- pues la calidad de la que tanto se preocupa la empresa es un efecto en cadena que resulta así: una persona de calidad hace un trabajo de calidad, un trabajo de calidad hace una empresa de calidad y una empresa de calidad hace una sociedad de calidad, etc. Pero esto no se logra si no se cuentan con hogares de calidad.

La mujer es alejada de la empresa más importante que hay: el hogar, de donde es directora irremplazable hacia las empresas con horarios que no toman en cuenta su condición de mujer, en donde es fácilmente substituida y donde generalmente la maternidad es considerada causa de despido. Todo ello es un claro ejemplo del olvido de la naturaleza humana y de sus fines.

La familia debería pensarse como una empresa educativa e identificar su misión como ente de fecundo promotor de los valores que se necesitan en la sociedad.

¹⁶² LLANO, Mier y Terán y Zagal "Familia y Empresa en la Sociedad Posindustrial" p. 59

4.10 EL PEDAGOGO EN LA EMPRESA

El hombre, en tanto que persona, nunca es mero medio para un fin, sino un fin en sí mismo, y de acuerdo con esta condición suya ha de conducirse y ser tratado siempre en cualquier ámbito o situación; la persona humana, es por su dignidad, intangible e indisponible.

Puede parecer obvio y hasta cierto punto redundante para algunos el hablar sobre el valor de la persona pero en gran parte de la realidad empresarial resulta sumamente necesario no sólo recordarlo sino reafirmarlo y fundamentarlo con bases firmes. Por ello, conviene que los pedagogos tengan una conciencia *fundamental* –y *fundada*- de todos los ingredientes teóricos y prácticos sobre la dignidad, de manera que sean capaces de responder ante sí mismos, ante las personas a las que ayudan y ante la sociedad de que todo su quehacer profesional está orientado a la consecución de la plenitud de la persona.

Conscientes de que la importancia de su trabajo como pedagogos constituye un servicio directísimo a la persona en cualquier ámbito y aún más en el empresarial. La dignidad del trabajo procede la dignidad de la persona quien lo realiza y las personas a cuyo servicio esa labor va dirigida.¹⁶³

En éstos términos, puede afirmarse que la empresa sólo cumple su finalidad mediante el servicio que presta a los hombres y a la comunidad, logrando que la persona despliegue y realice –actualice- su condición humana y por ende –con trascendencia de su ser personal- dirigida al bien común. La empresa, por su naturaleza, desarrolla una actividad económica con miras a la eficacia y a la rentabilidad y provee a la comunidad de productos o servicios pero no debe quedarse sólo ahí sino que debe saberse *factor de transformación y desarrollo* no sólo de productos sino de personas y con ellas de una sociedad, una cultura, etc. El

¹⁶³ cfr. *ibidem*, p. 115

velar por el cumplimiento de esto deberá ser la función del pedagogo dentro de la empresa.

CAPITULO V
LA CULTURA EMPRESARIAL Y LOS VALORES

El tema de los valores es uno de los más socorridos actualmente en la mayor parte de las actividades del hombre. En la escuela, iglesia, familia, empresa, en los programas de radio y televisión, en fin en casi todos los ámbitos se habla de la importancia de los valores, de su crisis, de la escasa autoridad moral en algunos políticos, de la carencia de principio éticos de hombre y mujeres que en su búsqueda de tan anhelado y mal entendido "éxito" están dispuestos a pasar por encima de los derechos fundamentales de los demás por conseguir su beneficio personal.

La cultura refleja las creencias, la moral y las costumbres que distinguen a una sociedad y que explican la forma de actuar de las personas que la conforman.

En ocasiones, las persona discuten sobre complicadas cuestiones axiológicas en torno a cada una de las actividades que desarrolla el ser humano. Perdidos en un mar de información que encontramos en el medio, cada día parece surgir un nuevo dilema ético o axiológico. Determinar que si fue bueno, o si fue justo, o si fue buen para uno pero injusto para el otro, etc. En este punto surge la duda: ¿la ética y los valores son de índole personal y subjetiva o son impersonales y objetivos?

Tanto la apreciación subjetiva como la objetiva tiene algo de razón —esto es lo que se llama una posición ecléctica—, es decir, la mezcla de ambas posiciones equilibra la comprensión del valor, ya que "los valores pueden ser el resultado de la adecuada conjunción entre objeto y sujeto; por consiguiente, algunos valores podrían ser más subjetivos que objetivos y viceversa. Pero será necesario definir claramente que es valor y su relación con la ética y la moral."¹⁶⁴

¹⁶⁴ PÉREZ Góngora, *op.cit.* p. 6

5.1 LA ÉTICA, SU NATURALEZA Y FUNCIÓN EN LA EMPRESA

Término derivado del griego *éthos* que significa costumbre. Rama de la filosofía cuyo objeto de estudio es la moral. Si por moral hay que entender el conjunto de normas o costumbres (mores) que rigen la conducta de una persona para que pueda considerarse buena, la ética es la reflexión racional sobre qué se entiende por conducta buena y en qué se fundamentan los denominados juicios morales.¹⁶⁵ Es decir, la ética es a la moral lo que la teoría es a la práctica; la moral es un tipo de conducta, la ética es una reflexión filosófica.

Lo ético es algo que tiene que ver con los valores. Considerar algo un valor o valioso es el término de la operación de valorar, que implica un cierto juzgar, sopesar, tasar. Hay valores de muchos tipos: económicos, biológicos, artísticos, religiosos, éticos, etc. Los valores éticos se especifican porque se refieren a la conducta humana en cuanto que está radicada en la libertad de comportarse de un modo o de otro.

Lo ético se presenta así como una ordenación de las acciones humanas, misma que esta centrada en dos conceptos: lo bueno y lo malo.

Lo que la ética persigue es la excelencia humana, un comportamiento ético es beneficioso para la persona que actúa porque la enriquece interiormente, porque crece en humanidad. La ética busca mejorar la calidad humana de las personas.

La dimensión ética se deriva de la dignidad de la persona humana de la que a su vez se deriva la dignidad del trabajo.

¹⁶⁵ MARTÍNEZ Riu, et.al. *op.cit.* Ética

"El mundo objetivo de la ética es un mundo de acciones ordenadas a un fin, a una finalidad y esa finalidad es lo que corresponde a la perfección de la naturaleza humana."¹⁶⁶

Como ya se ha visto, la naturaleza humana está dotada de inteligencia y voluntad y tiende a su perfección de una forma libre y consciente. El hombre actúa para un fin y ese fin se lo propone de forma libre. "Actuar por un fin significa actuar por un bien, porque el bien tiene razón de fin y el hombre siempre se mueve buscando bienes."¹⁶⁷ Aunque a veces toma por bien algo que objetivamente no lo es pero lo hace por lo que de bueno o conveniente de aquello consideró en el momento de elegirlo.

Si se hace un breve repaso por la historia de la humanidad, encontraremos que las grandes culturas, las civilizaciones que nos legaron un acervo más completo, han sido aquellas que se rigieron por códigos de conducta muy precisos.

"El fin último del hombre y, por tanto, de su comportamiento ético, es la felicidad, que es algo que está escrito en la naturaleza humana."¹⁶⁸

Resultaría contraproducente negar la validez de los valores fundamentales pues pondría la convivencia y la seguridad de todos. Así pues, muchos estarán de acuerdo en que no es bueno engañar al cliente, abusar de los empleados, defraudar a la sociedad. Sobre esas coincidencias se apoyan los códigos de ética de las empresas.

La ética, según los clásicos, vendría a ser el conocimiento de las disposiciones necesarias para que el hombre se desarrolle en plenitud. Sólo a través de la ética el hombre estaría en posibilidades de potenciar sus capacidades personales, es decir,

¹⁶⁶ GÓMEZ Pérez Rafael "Ética Empresarial" p. 28

¹⁶⁷ *ibidem*, p. 29

¹⁶⁸ *idem*, p. 29

la ética vendría a ser como el instructivo de uso que suele acompañar a cualquier artefacto.

5.2 EL VALOR

"Los valores no pueden existir por sí mismos, requieren de un objeto o un ser que actúe como receptor de dicho valor."¹⁶⁹ Por ejemplo, cuando se habla de belleza tenemos que asociarla a un objeto o ser en particular como una pintura, una escultura o a una persona; de la misma forma cuando se habla del valor justicia la conocemos por un hecho específico.

"Otra característica fundamental de los valores es su polaridad."¹⁷⁰ Es decir, todos tiene un valor y un contravalor, como por ejemplo del amor sería el odio, de la bondad la maldad, etc. De esa forma se puede distinguir los valores de la ideas y de las esencias.

"Los valores están ordenados en jerarquías, es decir, existen valores superiores e inferiores."¹⁷¹ En condiciones normales, las personas elegirían un valor superior a otro inferior, a menos que las circunstancias específicas de cada caso lo impidan.

El Dr. Carlos Llano, con base en la raíz etimológica de los términos ética y moral, afirma que ambos significan: costumbre. Ya que ética proviene del griego *Ethos*, que significa costumbre, mientras que moral proviene del latín *Mor*, que también significa costumbre.

¹⁶⁹ PÉREZ Góngora, *op.cit.* p. 7

¹⁷⁰ *ibidem.* p. 8

¹⁷¹ *ibidem.* p. 7

5.3 LA CULTURA

La cultura es conceptualizada como la "información transmitida (entre miembros de una misma especie) por aprendizaje social, es decir, por imitación, por educación, enseñanza o por asimilación."¹⁷² Existen rasgos culturales o "memes" (neologismo introducido en 1976 por el etólogo Richard Dawkins para designar las unidades de reduplicación o de transmisión cultural mismo que muestra una cierta analogía con el término «genes») que son las unidades de transmisión cultural.

Según el etólogo Dawkins, nuestra naturaleza biológica se constituye a partir de nuestra información genética articulada en genes, y nuestra cultura se constituye por la información acumulada en nuestra memoria y captada generalmente por imitación (mimesis), por enseñanza o por asimilación, que se articula en *memes*.

Por tanto, la cultura es en su totalidad, creación del hombre, es decir, no existe en forma natural, es creada, enriquecida y transmitida generación tras generación, a través de la educación no sólo formal, metódica y sistematizada sino que también se da en forma permanente, inconsciente y voluntaria en cada momento, fuera de las aulas, en la familia, a través de los medios de comunicación y dentro del grupo social en el que participan las personas.

Cada cultura se integra con elementos específicos que le dan forma y la diferencian de las demás. Tales elementos son el Estado, la religión, el lenguaje, el arte, la ciencia, la economía y la sociedad, por mencionar los más sobresalientes.¹⁷³

De esta forma, la cultura, junto a sus elementos y valores están en constante adaptación y transformación, fenómenos que propician su evolución hacia formas más elevadas o superiores.

¹⁷² MARTÍNEZ Riu, *et.al.*, *op.cit.*, Cultura

¹⁷³ PÉREZ Góngora, *op.cit.*, p. 18

5.4 LA CULTURA EMPRESARIAL

La cultura empresarial es una cultura específica que se influencia directamente de los elementos dominantes de la cultura general, pero se observa que los valores morales son un elemento afín presente en todos los sectores o elementos y que funciona como catalizador social pues el ser humano desempeña sus actividades de acuerdo a los principios, usos y costumbres propios del conglomerado social en el que actúa.

A través de la educación, que en la empresa se identifica como cursos de capacitación, diplomados, talleres, campañas de concientización o estímulos al personal, se transmite la cultura empresarial a los sujetos que se relacionan con la empresa, quienes al adoptarla e interiorizarla, consolidan sus valores y propician la evolución de ésta última.

Es común ver colgados en las paredes de las organizaciones letreros que ilustran la misión, la visión y los valores que se observan en cada empresa o corporación en virtud de la enorme difusión que ha tenido la cultura de la calidad. Tales como: "En esta empresa, el cliente es primero" o bien "la satisfacción de nuestros clientes es nuestra satisfacción", pero estos letreros sólo constituyen un adorno más, o bien forman parte de la nueva imagen de la compañía pero generalmente no se reflejan en una atención integral a las personas que a diario se relacionan con la empresa. Y las actitudes tomadas por los empleados distan mucho de lo que plantean esos cuadros.

5.5 LOS VALORES MORALES EN LA EMPRESA

Los valores morales de una organización están definidos con respecto a la comunidad de personas que aportan su trabajo operativo, directivo o su inversión a la

empresa, de tal modo que no se puede hablar de los valores empresariales sin aducir a las personas relacionadas con la empresa.

El trabajo directivo se ejerce con respecto a las personas que forman parte de la empresa, y su función específica es señalar las políticas internas o líneas generales de acción. Es decir, tiene la finalidad de dirigir a las personas hacia el logro de un objetivo específico, por lo que su función está estrechamente relacionada con los valores propios de la empresa.

En cambio, el trabajo operativo se plasma sobre los objetos para transformarlos de acuerdo con el giro empresarial del negocio. "Aparentemente, en este tipo de trabajo no existe la misma carga ética que en el trabajo directivo."¹⁷⁴ Pero, como ya se vio en el capítulo en el que se habló sobre el trabajo humano, tiene el mismo carácter digno y de medio perfectivo para la persona que lo realiza.

En el caso de los accionistas, que representan al capital, "mantienen escasa relación con el personal de la empresa, su preocupación reside en hacer más rentable su inversión,"¹⁷⁵ pero parte de su responsabilidad es invertir en rubros que no atenten contra la vida y las costumbres de las personas.

Como se puede ver, la empresa, es más que una suma de capitales, constituye una comunidad de personas; y solamente bajo esta perspectiva, la empresa puede ser susceptible de juicio moral.

Las utilidades, se generan con el trabajo aportado por los trabajadores, sin éste no sería posible ninguna ganancia económica, por lo tanto, "lo que produce la

¹⁷⁴ *ibidem*, p. 31

¹⁷⁵ *ibidem*, p. 32

utilidad económica no es el propio dinero sino el trabajo responsable de una persona.¹⁷⁶

Por mayor que pueda ser la contribución del capital a una empresa, si el trabajo no se realiza de manera prudente y responsable, los resultados pueden ser desastrosos, pudiendo llegar a producirse la pérdida total del patrimonio.

5.6 LA RESPONSABILIDAD COMO EL VALOR PRINCIPAL

"La libertad es un valor fundamental del hombre que no se puede ejercer sin responsabilidad."¹⁷⁷ No se puede hablar del valor de la libertad al margen de la virtud de la responsabilidad, sería una insensatez. La responsabilidad es, entonces, una virtud propia de la libertad.

La virtud de la responsabilidad consiste en asumir las consecuencias de los actos realizados, sean o no intencionados; de tal modo que se beneficie lo más posible a los demás, o al menos no se les perjudique. Es decir, en los actos intencionados que realiza la persona, por tratarse de un acto de voluntad propio, se es totalmente responsable, pues se asume que se realizó con plena conciencia; en el caso de los actos no intencionados, se es responsable de la falta de previsión pues siempre el actuar de una persona afecta, de una u otra forma, a terceros.

La responsabilidad se desprende de forma natural de la libertad. Lo que significa que la conducta del hombre parte de su interior hacia su exterior, no está condicionada por el medio –como ocurre con los animales–, sino que es el hombre quien decide lo que ha de hacer.

¹⁷⁶ ibidem, p.33

¹⁷⁷ ibidem, p. 55

El término responsabilidad viene de la palabra "responder". Para ser responsables se tiene que responder a la conciencia propia, a un semejante, a la sociedad y a Dios.

5.7 LA INTRODUCCIÓN DE VALORES EN LA EMPRESA

"Para introducir un cambio voluntario y dirigido de valores, en una cultura específica, no basta con enunciar nuevos códigos y normas jurídicas, sino que éstos deben ser previamente aceptados e interiorizados por los sujetos de esa misma cultura."¹⁷⁸ Una forma de introducir un cambio en la empresa implica el lograr primero el involucramiento de las personas y un medio efectivo para conseguirlo es la promoción del conocimiento profundo de la naturaleza humana, conocimiento que propicia en la persona la reflexión personal y deja claro el valor del ser humano.

Esta idea, es parte de la propuesta del presente trabajo pues se han constatado, en el ejercicio profesional de quien escribe, interesantes cambios de actitud en las personas a las que a través de alguna sesión relacionada con el tema han expresado que después de profundizar en el conocimiento sobre su propia naturaleza humana, reconocen la importancia y dignidad de su condición humana y, siendo sesiones impartidas por parte de la empresa o cursos de capacitación, consideran –según expresan en las evaluaciones de la sesión- sentirse profundamente valorados por su empresa.

Es por esto que se considera –con fundamento- que las personas estarán más dispuestas, más abiertas a un cambio en la medida en que se les tome en cuenta su valor como persona antes de querer implementar un sistema de valores las personas deben sentir que éstos se derivan de ellas mismas de su naturaleza no como otro procedimiento para el buen funcionamiento de la empresa.

¹⁷⁸ PÉREZ Góngora, *op.cit.*, p. 20

El presente trabajo plantea que desde el conocimiento profundo de la naturaleza humana es posible deducir más fácilmente el sentido y el valor de la persona, de cada persona en particular. El hombre es el único ser que tiene voluntad para decidir lo que desea hacer. El libre albedrío le permite elegir entre las diversas actividades, lo que es bueno o lo que le conviene hacer, posee la posibilidad de crecer y mejorar en sí mismo, o degradarse hacia los más bajos niveles.

Es por eso que se dice que el hombre es el punto de partida de los valores morales; por ello, progresivamente –conforme el las circunstancias lo han requerido-, ha construido algunos principios éticos que regulan su actividad diaria.

Pérez Góngora considera que son tres los principios generales que propician el respeto y el desarrollo del ser humano en general, mismos que deben fundamentar los códigos de ética de las empresas. Estos principios son:

- a) Buscar el desarrollo del ser humano.
- b) La persona debe ser el fin de todas las cosas.
- c) Respetar los derechos fundamentales del hombre.

El empresario debe tener claros y bien fundamentados estos principios y la antropología pedagógica es un medio que le facilitará el conocimiento profundo del ser humano y le apoyará a hacer frente a la enorme responsabilidad que representa ante las personas de su empresa como de su entorno social.

El empresario socialmente responsable es un agente de cambio, un impulsor del progreso integral, en el que junto a su empresa, prosperan sus empleados y trabajadores, sus proveedores y sus clientes, así como la sociedad en su conjunto.

5.8 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL EMPRESARIO

Un empresario socialmente responsable se interesa en sus trabajadores porque sabe que con empleados y obreros más capacitados, que tiene satisfechas las necesidades de sus familias, puede mejorar su rendimiento y competitividad en el mercado.

Respeto a sus cliente, entregándoles productos de calidad y ofreciéndole servicios de post-venta, como el otorgamiento de garantías suficientes para sus productos y cuida a sus proveedores, porque sabe que sin ellos no podría cumplir con las metas de producción.

“Las empresas, vistas desde este ángulo de la responsabilidad social, no sólo sirven para pagar adecuadamente a los trabajadores, al fisco y a los accionistas, sino que contribuyen al bienestar de los trabajadores, de sus familias y de sus comunidades.”¹⁷⁹

Es incalculable el beneficio que un empresario responsable puede aportar a la sociedad con programas de desarrollo humano, creando fuentes de empleo, procurando la protección del medio ambiente y promoviendo la competencia leal entre las empresas de su ramo. Y aun más, abriendo oportunidades para discapacitados, mujeres abandonadas y ex reos en proceso de readaptación. Pues un empresario responsable es aquel que se compromete con la comunidad donde está enclavada su empresa, al apoyar acciones y programas cívicos, educativos, culturales y de bienestar social.

En suma, la responsabilidad social del empresario contribuye al desarrollo económico y social de las personas, a la promoción de los valores universales y a la creación de nuevas oportunidades.

¹⁷⁹ ibidem, p. 64

5.9 LA FAMILIA EN TRABAJO CONJUNTO CON LA EMPRESA

Si los problemas de la sociedad repercuten en la empresa, los problemas de la familia, puede decirse, que afectan de manera más directa a la empresa pues de ella proviene sus trabajadores.

Se dice que la familia es la célula de la sociedad y que es el santuario de la vida así como la primera escuela de nuestra existencia.

De la forma que se le quiera definir, indudablemente la familia está íntimamente ligada a las empresas, en virtud de que los efectos, positivos o negativos que la afectan, repercuten en ella directamente por que alguno de sus miembros depende del trabajo que le ofrece la empresa.

A las empresas les conviene tener trabajadores que provengan de familias de buenas costumbres, donde se tengan principios y valores morales sólidos como la responsabilidad, la laboriosidad, el respeto y la lealtad.

Sin embargo, cada vez es más frecuente encontrar familias desintegradas, viviendo crisis muy intensas, donde es difícil formar en valores.

Para abatir este problema, la empresa puede contribuir de diversas formas; una de ellas es evitando que por el trabajo se descuide a la familia, otra es promoviendo valores entre los trabajadores y sus familias, además de impulsar la educación de sus hijos.

La cultura empresarial y los valores es un tema determinante en la situación actual de la empresa. En una perspectiva en la que se busca definir y ubicar los valores como marco de referencia para el actuar humano es evidente que ésta reflejará la cultura misma del pueblo que la define. Por esto, es importante, identificar

y definir los elementos de la cultura empresarial y los valores existentes dentro de ella para que a partir de esto se implemente un proceso que cultive y enriquezca y que conduzca a la empresa a la concreción de sus metas.

CAPÍTULO VI
PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE VALORES EN LA EMPRESA

El objetivo del presente capítulo es el de ofrecer un proceso de implementación de valores en la empresa como base teórica que sustente la elaboración de un programa específico, adecuado y adaptado a las necesidades la empresa que lo aplique; por tanto, viene a ser solamente un *modelo a desarrollar* del cual, y por medio del cuestionario de diagnóstico prouesto, se derive un programa que cubra los requerimientos precisos de la empresa.

Como ya se dijo en el capítulo anterior, los valores, fortalecen la conformación de una cultura en la empresa, éstos son las fortalezas necesarias para desarrollar nuevas potencialidades que permitan progresar hacia condiciones más elevadas del desarrollo humano.

Todos los elementos que integran la cultura, tales como la economía, el arte, el lenguaje, la sociedad, la religión, la ciencia y el Estado, están cubiertos por los valores morales que identifican a la cultura en cuestión.

En el caso de la empresa, el sistema de valores es más definido y es hasta cierto punto sencillo de identificar pues está integrado por el modo de ser de cada una de las personas que la integran, cada persona, en su actuar aporta un elemento de actitud al ambiente en el que se desarrolla.

Las fases que propone este proceso son ampliamente conocidas por los ejecutivos de empresa: diagnóstico, planeación, implementación y evaluación. Sin embargo, aplicarlas en un proceso para identificar los valores dominantes en un entorno empresarial específico, no es común.

Enseguida se define cada una de estas fases integrando a éstas una propuesta concreta para la implementación de valores en la empresa.

6.1 DIAGNÓSTICO

Para el logro de la transformación de la cultura empresarial se debe realizar, en primer lugar, un diagnóstico serio y profundo del estado que guarda la cultura empresarial, con respecto a la persona misma, y del grado conocimiento de la naturaleza de los seres humanos que integran la empresa, desde donde se identificará todo el régimen de valores que impera en la organización. Para lo que habrá que identificar e concreto la concepción y/o definición y práctica que en general y en lo personal –cada individuo- se tiene sobre las nociones de persona y de valor, con el fin de desarrollarlas y completarlas como se considere necesario.

El diagnóstico se puede realizar a través de entrevistas, cuestionarios, encuestas de opinión, así como por medio de la observación directa.

En el anexo I se propone un cuestionario que tiene por objetivo el sondear el grado de profundidad de conocimiento con que cuenta el individuo con respecto a conceptos como los de persona, trabajo, valor, empresa; además de que la forma en que está diseñado el cuestionario, permite confrontar al sujeto para que, de forma personal, descubra y reflexione sobre los valores y principios que guían su vida.

Este cuestionario tendrá impreso previamente el nombre de la persona encuestada (sin ninguna distinción de puesto o de títulos académicos), con el fin de mostrar desde este momento la importancia que tiene cada persona en particular y lo valioso de su opinión para el proceso que está por emprenderse.

Las preguntas del cuestionario están redactadas de forma personal, sencilla y clara.

Deberá ser contestado en grupos de no menos de diez participantes, de forma personal y escrita, pues contendrá información delicada que deberá ser tratada

con suma discreción. Es importante que los participantes sepan que el manejo de esa información será estrictamente confidencial.

Se recomienda que el diagnóstico sea hecho por asesores capacitados externos a la empresa para favorecer a los resultados e interpretación objetiva del diagnóstico.

En primer lugar y como inicio del diagnóstico deberán ser introducidos en el tema de los valores y la importancia de éstos en la empresa, todo esto de forma muy general, sin dar definiciones de ningún concepto ni datos que puedan influir sus respuestas en el cuestionario.

Se invita al lector a identificar el anexo I donde se encuentra el cuestionario citado y contestarlo **antes** de continuar con la lectura del siguiente párrafo, esto es con el fin de integrarle en una experiencia vivencial propia en la que pueda formar parte del proceso reflexión que sugiere ésta propuesta de implementación de valores en la empresa. Por lo tanto, si así lo desea, ahora es el momento de remitirse al apartado de anexos que se encuentra al final de ésta investigación y localizar el anexo I. Por razones de espacio, deberá contestar en una hoja aparte.

Después de aplicado el cuestionario al grupo encuestado, se recomienda que tomen un receso de quince minutos para después volver al aula para llevar a cabo la segunda parte del diagnóstico.

En esta *segunda parte* de la primera etapa de diagnóstico, se invitará a la participación, de forma libre y espontánea sobre el tema de los valores en su empresa específicamente. Se trata ahora de hacer un sondeo abierto en el que se identifique tres aspectos básicos su experiencia o su sentir personal: primero, al momento de contestar el cuestionario; segundo, con la empresa en general; tercero,

exponer sus propuestas para la implementación y desarrollo de éstas en su ámbito de trabajo.

Esta parte se realizará por medio de una discusión abierta en la que al mismo tiempo podrán detectarse aquellas personas que toman la palabra, que liderean las opiniones e intervenciones, y el respeto y/o autoridad con que se escuchan unos a otros. Estas personas deberán ser claramente identificadas con el fin de conocer su estilo de liderazgo y poder reorientarlas y desarrollarlas, según sea necesario, como "ejes morales" —elementos de clave— dentro de la cultura de la empresa. Esta parte puede complementarse con entrevistas si se considera necesario.

El término: "principio", que se ha venido mencionando, se refiere a los estatutos, normas morales, criterios o fundamentos en los que basa o guía su conducta una persona.

En una experiencia previa que, hasta cierto punto inspira esta cuestionario, al preguntar a un grupo de estudiantes de preparatoria si se consideraban "personas de principios", como comúnmente se dice, ellos respondieron que sí; pero al preguntarles que identificaran cuáles eran sus principios y que escribieran al menos tres, sólo el quince por ciento de ellos pudo definirlos y explicarlos de forma más o menos clara. Este fenómeno suele repetirse casi cada vez que se ha aplicado este ejercicio a personas de distintos grados de escolaridad y de diferentes edades.

Los principios o normas se basan en valores, ambos términos, en los fines de esta investigación, pueden considerarse o entenderse de la misma manera, principios o valores, como aquello que la persona considera valioso y conforme a lo cual actúa en consecuencia; no cabe duda que toda persona tiene, de una forma u otra, principios y valores, pero lo que se quiere aquí observar es el titubeo, la poca claridad y seguridad que se han mostrado las personas encuestadas al momento de definirlos, o explicitarlos. Surge entonces la pregunta: ¿Una persona, a la que no le

quedan claros cuáles son los principios y valores que se rigen su vida podrá entonces cultivar esos valores y principios y lo que es aun más, será capaz de fundamentarlos –decir por qué cree en ellos- y defenderlos?

El cuestionario pretende, entre otras cosas confrontar a la persona consigo misma al percatarse de la dificultad de definir temas tan fundamentales en el conocimiento de su propia naturaleza..

Otro de los objetivos que tiene el cuestionario sugerido para esta etapa de diagnóstico es el de dejar abiertos varios temas que requieren profunda reflexión por parte de la persona y crear –en cierta forma- la necesidad de conocer más a fondo sobre la materia

La *tercera etapa* del diagnóstico consiste en aplicar un cuestionario diferente para las personas externas, aquellas que no están en contacto diario dentro de la empresa pero que también forman parte de ella como son: accionistas, clientes, proveedores y todo aquel que tenga alguna relación con la empresa el cual se diseñará con preguntas sobre los valores que la compañía debe profesar para asegurar un servicio de calidad y una imagen de seriedad y confianza ante la comunidad.

Una vez identificados el grado de conocimiento de cada persona sobre los conceptos se deberá determinar también el nivel de compromiso de cada sujeto con los mismos y sus actitudes frente a éstos.

Es importante destacar aquí que lo que se pretende trabajar y lograr en este proceso es el cambio de actitud ya que el tema de los valores está directamente ligado con ésta. Por lo tanto, se está hablando aquí del grado de aprendizaje más complejo pues no se trata simplemente de conocer los valores y de saber definirlos, sino que el objetivo es el adecuado manejo de éstos, lo cual requiere de un

programa que integre casos prácticos para ser analizados, debates, mesas de discusión, en suma, ejercicios que habiliten en el manejo e integración de nuevos criterios alternativos para conducir con esto hacia el cambio de actitud.

Se debe tener presente siempre que la persona es un ser libre y que como tal, podrá o no optar por el cambio de actitud. Este proceso es largo, llevará por lo menos tres meses de trabajo continuo para considerar que se está facilitando los medios necesarios para lograr el objetivo.

Una vez reunidos todos los datos de cada una de las etapas del diagnóstico se procederá a identificar primero, el grado de conocimiento sobre la persona y trabajo el nivel de conocimiento y práctica de valores para contrastar estos resultados con los obtenidos en la segunda y tercera etapa y así elaborar un plan de acción que conduzca al objetivo final del proceso: la implementación de valores en la empresa.

6.2 PLANEACIÓN

Esta segunda parte del proceso se derivará casi en su totalidad de los resultados obtenidos en el diagnóstico con el fin de implementar un programa no sólo adecuado a la empresa sino *personalizado*, es decir, éste tomará en cuenta las características y necesidades de cada uno de los miembros que integran la organización.

A partir del diagnóstico se determinarán las fortalezas y debilidades no sólo de la empresa en su conjunto sino también de cada uno de sus miembros y la detección de cómo cada uno está influyendo en el ambiente laboral. Y se considerará la duración del proceso con base a las necesidades que se detecten, mismo que fluctuar entre tres y catorce meses.

Con base en lo anterior se cuenta hasta este punto con elementos sustanciales para diseñar un programa concreto para la incorporación de valores en la empresa que se fundará en una concepción sólida e integral de persona, trabajo, empresa y valores.

La tarea del pedagogo en este punto es esencial para el logro de los objetivos pues él cuenta con los conocimientos necesarios sobre psicología y diseño de programas, ambos indispensables para la interpretación de los datos obtenidos y para su adecuada traducción en objetivos concretos y planes de acción que integren la transmisión de nuevos conocimientos con las técnicas y dinámicas psicológicas adecuadas que faciliten el desarrollo de la habilidad requerida y conduzcan cada sesión al objetivo general que pretende el programa. Además de que el pedagogo cuenta con conocimientos sobre empresa que le dan una perspectiva más completa en el proceso de enseñanza dentro de éste ámbito educativo.

Los contenidos teóricos sugeridos para las sesiones pueden conformarse con de los capítulos III, IV y V de ésta tesis. En éstos hay nociones básicas que fundamentan filosóficamente el conocimiento profundo de la persona y su naturaleza, el trabajo humano en la empresa y la cultura empresarial y los valores. Además de complementar con otros contenidos que se consideren necesarios según las necesidades detectadas.

6.3 IMPLEMENTACIÓN

En esta etapa se ponen en operación los programas diseñados en la fase anterior contando con todos lo elementos materiales y humanos que se necesitan para el logro del programa.

“Debe subrayarse que la implementación debe garantizar la libertad de los trabajadores para que ellos decidan, por sí mismos, con responsabilidad y compromiso, el fortalecer la empresa para la cual laboran.”¹⁸⁰

Es muy importante que quien dirija este proceso de implementación de valores conozca y esté convencido de la relevancia que tienen esos contenidos teóricos que son los que fundamentan todo el modelo propuesto.

En este punto cabe destacar que el objetivo de esta etapa depende en gran parte del compromiso de los participantes, para lo cual los conocimientos y habilidades adquiridas deberán derivarse en el diseño de principios o códigos de ética y desarrollo humano que sean necesarios para la organización; mismos que deberán ser elaborados parcialmente en cada sesión, paso a paso a lo largo del programa para que así, a partir de un concepto claro de persona y poniendo en práctica esta filosofía sobre la persona libre y digna, que merece todo el respeto se propondrán medidas de acción concretas e integrarán códigos de conducta que sean congruentes con su naturaleza humana, sus valores, de los requerimientos de la empresa en que laboran y de la sociedad en su conjunto.

Se puede iniciar con un curso-taller para después continuar con programas de formación permanentes, pues en el caso de los valores, sólo se logra su consolidación en la conducta a través del ejercicio repetido y constante de estos hasta alcanzar el hábito e integrarlo de forma libre –consciente- a la propia conducta.

A lo largo de la etapa de implementación el proceso puede ser influenciado por diversos factores, tanto internos como externos al ámbito empresarial, mismo que podrían alterar los resultados. Para evitarlo esto se recomienda buscar la forma de ir integrándolos a través de sesiones dedicadas a la expresión de sus preocupaciones concernientes al tema que se está tratando, debates o casos

¹⁸⁰ ibidem, p. 95

prácticos que elaboren los mismos participantes en los que presenten la nueva problemática y como parte de los contenidos de esta etapa e implementar un programa de propuestas y soluciones a los casos planteados así como compromisos personales concretos.

Está por demás decir que en esta fase del proceso los participantes deberán quedar, no sólo convencidos sino comprometidos y dispuestos al cambio que requiere la empresa.

6.4 EVALUACIÓN

Esta etapa se considera la más difícil en este proceso pues, como se dijo antes, se está trabajando sobre un área que resulta ser muy subjetiva: las actitudes, la integración de nuevos valores a la conducta, en concreto, el grado de apropiación de valores establecidos como marco de actuación.

Por este motivo habrá dos tipos de evaluación: de cada sesión y una evaluación general.

El progreso personal deberá ser evaluado al final cada sesión, de forma individual. La herramienta de evaluación será diseñada conforme a los objetivos específicos, contenidos y dinámicas utilizadas.

Por tratarse de un programa que pretende consolidación de actitudes, la evaluación de todo el proceso de implementación de valores deberá ser hasta después de tres meses –mínimo- de haber iniciado la etapa de implementación y teniendo al menos una sesión de dos horas semanales.

Hay que resaltar aquí la importancia de la continuidad en el proceso pues si llega a verse interrumpido por un periodo mayor a tres semanas su eficacia decrecerá considerablemente.

La evaluación general será a su vez desde dos tipos, desde dos ángulos diferentes: el del trabajador que participó en el proceso y desde una perspectiva de proceso personal donde hable de su propio desarrollo a lo largo del programa.

Y desde el ángulo de la empresa se basará en todos los elementos que forman parte de la cultura empresarial en la que los proveedores, accionistas, clientes, mediante sondeos de opinión y entrevistas personales así como la observación directa, sobre las nuevas conductas adquiridas que deberán ser apegadas a los valores que se están integraron a lo largo del proceso. En este mismo ángulo se encuentran los directivos y todos aquellos que controlen los resultados concretos y cuantificables de la empresa como puede ser los directores de producción, ventas, recursos humanos, etc.

Si los resultados no son los esperados, habrá que especificar en qué parte de las cuatro etapas del proceso se encuentra la falla y hacer los ajustes necesarios para su correcto funcionamiento.

Periódicamente, y de manera formal, cada empresa debe evaluar sus actitudes y virtudes con el propósito de mantener vigente su marco de actuación conforme a su propio código ético o de valores. El tiempo recomendado es de cada seis meses, acompañado de algún programa concreto de desarrollo de valores que de seguimiento y continuidad, con el fin de mantener presente en la cultura el desarrollo de las personas. No se recomienda que las evaluaciones de la cultura empresarial sean una vez al año pues parecerían ser sólo "buenos propósitos de año nuevo" que, al pasar los meses se olvidan y sólo quedan en buenas intenciones que no sería posible traducir en actitudes concretas.

El proceso que aquí se propone puede ser adaptado a las necesidades específicas de cada empresario. No sólo los grandes y medianos sino también los de la pequeña y micro empresa.

6.5 COMENTARIOS

“Es importante subrayar que para que funcione un cambio organizacional, se requiere que el empresario (llámese director general o dueño) esté plenamente convencido de las bondades de adoptar en su empresa el modelo propuesto, es decir que él debe ser el primero en cambiar de actitud, ya que de lo contrario no será posible propiciar ese cambio en el resto de la organización.”¹⁸¹

México necesita de empresarios más responsables y comprometidos con el desarrollo integral de las personas pues éstas pasan gran parte de su vida en el medio laboral.

No debe perderse de vista que, aunque se escuche redundante, siempre debemos comenzar por el principio, es decir que si buscamos la calidad primero debemos partir de que se necesita una persona de calidad para que pueda hacer ese trabajo de calidad que a su vez repercute en una empresa de calidad y por consecuencia habrá una sociedad de mayor calidad y así hasta llegar al ámbito mundial. Este es el orden natural en el que se dan las cosas, pues nadie da lo que no tiene y, al buscar las causas de todo lo que sucede en el ambiente laboral, social y mundial, siempre nos encontramos con personas y en ellas actitudes y valores que pueden ser desarrollados indefinidamente.

La empresa concretamente, desde su ámbito de acción, puede influir en los distintos elementos que se relacionan con ella ayudándoles a descubrir la

¹⁸¹ ibidem, p. 96

importancia del respeto mutuo, de la verdad en general, de buscar siempre el bien de las personas. De esta forma se logrará generalizar la transformación cultural que se necesita para el progreso y desarrollo de nuestro país.

Deseo sinceramente que la aportación de este modelo sirva para fortalecer la práctica de valores tanto de forma individual como en la consolidación una cultura empresarial sólida que permita afrontar los retos que nos presenta a diario el mundo de hoy.

CONCLUSIONES

La base de toda educación o cualquier intento por brindar un desarrollo integral de la persona debe estar fundamentado en una base antropológica de la que se deriven los objetivos que se pretendan alcanzar.

Es importante conocer cuales son las ideas que nos influyen, saber de dónde se derivaron y analizar su tendencia antropológica con base en la época en que se gestaron, las circunstancias que las alimentaron y la evolución que han tenido para así comprender las formas de pensamiento actual que se ven impresas en la forma de educar y concebir nuestra naturaleza.

Lo que el hombre es, lo que hace, sus cualidades, dependen de manera fundamental de su autointerpretación misma que puede variar según el enfoque desde el que se ha interpretado, mucho tiene que ver la época pues, como se expuso, el concepto de persona ha ido cambiando y ha sido sometido a diversas orientaciones. Autointerpretaciones que tienen consecuencias que llegan a la conducta cotidiana en nuestras relaciones con quienes nos rodean: un semejante, un socio comercial, un adversario político o a un subordinado, un discípulo o un niño.

Toda labor educativa debe tener claros los fundamentos antropológicos que la sustentan para poder decir que ésta tiene el carácter o calidad de *integral*.

Puede considerarse casi como una obligación de todo aquel que se jacte de ser educador, en cualquier ámbito, ya sea familiar, académico o laboral, el contar con un conocimiento amplio, claro y profundo de la naturaleza del ser que está educando.

El conocimiento profundo de la persona representa todo un reto y una enorme responsabilidad para todo ser humano y aun más para todos aquellos que tienen a su cargo personas en cualquier ámbito: desde un padre de familia, un educador, un empresario, hasta un gobernante. Podría asegurarse que el conocimiento profundo de la persona es un deber de todo ser humano.

Si se pretende lograr, en el ambiente laboral, un ambiente de desarrollo continuo e integral deben tomarse en cuenta no sólo los conocimientos y habilidades que requiere la tarea a desempeñar sino todo el impacto que la persona tiene en la empresa no sólo por su función sino como parte integrante que imprime un sello único, personal en su trabajo. Al mismo tiempo, no debe olvidarse que la empresa impacta a la familia del trabajador y ésta a su vez en la sociedad y tomar conciencia de su papel como poderoso factor en la transformación de civilizaciones como parte de su finalidad de servicio.

La empresa deberá hacer de la familia un aliado en la introducción de valores en la empresa y crear un programa de trabajo conjunto en el desarrollo de las personas. Es decir, la empresa no debe olvidar que si los problemas de la sociedad repercuten en la ella, los problemas de la familia, puede decirse, que afectan de manera más directa a la empresa pues de ella provienen sus trabajadores.

Sólo con una visión humanístico-antropológica puede propiciarse en la empresa un ambiente de desarrollo en el que el fin meramente mercantil sea trascendido, dejando atrás a la organización moderna y alcanzando el nivel de empresa postmoderna, con una visión más completa de la persona. Esto evitará que la persona sea vista sólo como una pieza del sistema de la organización y comience a dársele el lugar y la importancia que le corresponde y se le trate como un ser individual con cualidades únicas.

Responder a esas interrogantes que de forma natural nos planteamos y que toda persona se ha preguntado en algún momento de su vida: ¿Qué soy? ¿De dónde provengo? ¿Hacia dónde voy? Estas preguntas demandan un conocimiento profundo de la naturaleza humana y remiten a buscar las causas no sólo materiales y eficientes que proponía la modernidad sino las causas formales y finales que sugieren nuestra realidad inmaterial y su finalidad que trasciende la materia.

La sólida fundamentación en las respuestas a éstas preguntas conducen a la deducción de valores universales impresos en la naturaleza humana, mismos que son absolutos e imperan en cualquier lugar y tiempo.

La capacitación es el quehacer educativo de la empresa, ésta requiere de un concepto antropológico completo, ya que sin él puede caerse en reduccionismos tales como considerar a la persona como "medio para un fin", esto como caso extremo de mercantilismo, realidad que hoy se repite cada día más pues pierde de vista el carácter absoluto de persona que por su naturaleza es un <fin en sí misma>.

Los problemas que se dan actualmente en la sociedad y a nivel mundial como son drogadicción, permisivismo sexual, terrorismo, corrupción, aborto, eutanasia, hogares deshechos, pérdida del sentido de la vida, suicidio, etc. Son un claro ejemplo de que la persona ha olvidado el profundo sentido de su ser o lo que es aun peor: ni siquiera lo conoce.

En una sociedad donde la concepción del mundo, de sí mismo, de los demás conlleva grandes contradicciones cuando se mide el valor o el éxito se mide en función de lo que *tiene* o es capaz de *hacer* y se olvida o desconoce el valor absoluto y personal del ser humano. Hablar de dignidad de la persona y su valor absoluto resulta *inconsistente*; por todo esto no es de extrañar que el hombre viva en una crisis de identidad en medio de la incongruencia entre lo realmente valioso en sí mismo –la persona- y lo valorado –las cosas-.

Es evidente el desconocimiento que existe en el mundo de hoy sobre la naturaleza y dignidad de la persona. Este es uno de los fundamentos de la educación, el enseñar a la persona a descubrir su propia naturaleza y actuar conforme ésta.

Son muchos los aspectos a considerar en el conocimiento de la naturaleza humana, por este motivo se considera necesario definir los elementos que la conforman y que conducen a un conocimiento profundo del ser humano que, con base en la explicación que da la filosofía, facilite la comprensión más completa de la naturaleza humana con fines fundamentalmente pedagógicos.

El pedagogo consciente de la complejidad y dignidad del ser humano debe saber plasmar en su tarea profesional su concepto integral de persona, mismo que debe estar sólidamente fundamentado.

Con base en un conocimiento de la persona y de su trabajo bien fundamentado el reto del pedagogo será: ayudar a la empresa a "humanizarse", a que ésta sea, en la medida de lo posible, un factor en la realización personal de los que en ella laboran, trascendiendo los fines meramente económicos, preocupada por su cultura y atenta en congruencia con los valores que profesa.

Se hace eco de las palabras de Enrique del Castillo, quien considera necesario proponer un nuevo modelo de empresa que revolucione los conceptos fundamentales de la concepción antropológica de la empresa moderna para dar paso a la empresa *postmoderna* que, en definitiva, logre el difícil balance entre lo técnico y lo humano, satisfaciendo necesidades reales con calidad, participando realmente a sus empleados tanto con un trabajo digno y justamente remunerado.

Este paso es también parte de la labor del pedagogo en la empresa, el proponer un nuevo modelo de hacer empresa, en el que la dignidad persona sea el eje de la acción empresarial en todos los sentidos, tanto internamente –personal que labora en ella-, como externamente –clientes, proveedores y todo aquel que se relacione con ésta-.

A través de la educación, que en la empresa se identifica como cursos de capacitación, diplomados, talleres, campañas de concientización o estímulos al personal, se transmite la cultura empresarial a los sujetos que se relacionan con la empresa, quienes al adoptarla e interiorizarla, consolidan sus valores y propician la evolución de ésta última.

Una forma de introducir un cambio en la empresa implica el lograr primero el involucramiento de las personas y un medio efectivo para conseguirlo es la promoción del conocimiento profundo de la naturaleza humana, conocimiento que propicia en la persona la reflexión personal y deja claro el valor del ser humano.

Los valores conforman y robustecen la cultura en la empresa, éstos son las fortalezas necesarias para desarrollar nuevas potencialidades que permitan progresar hacia condiciones más elevadas del desarrollo humano.

El proceso de implementación de valores en la empresa conducirá al logro de la transformación de la cultura empresarial partiendo de un diagnóstico serio y profundo del estado que guarda la cultura empresarial, con respecto a la persona misma, y del grado conocimiento de la naturaleza del ser humano.

Se deja abierto el reto , tanto para el empresario como para el pedagogo, de hacer de la empresa un factor personalizante que promueva, respete y desarrolle las característica específicamente humanas creando con esto una nueva cultura dentro de la empresa.

La empresa concretamente, desde su ámbito de acción, puede influir en los distintos elementos que se relacionan con ella ayudándoles a descubrir la importancia del respeto mutuo, de la verdad en general, de buscar siempre el bien de las personas. De ésta forma se logrará generalizar la transformación cultural que se necesita para el progreso y desarrollo de nuestro país.

La responsabilidad social de los empresario va más allá de generar ganancias y utilidades, ésta debe complementar la visión de empresa desde un punto humanístico-antropológico para propiciar en la ella un ambiente de desarrollo en el que el fin meramente mercantil es trascendido, dejando atrás a la organización moderna y alcanzando el nivel de empresa postmoderna, con una visión más completa de la persona.

Se deja abierto y a disposición de quien quiera hacer uso de su contenido como inspiración y punto de partida para la ejecución de algún programa que lleva a la práctica los principios teóricos que aquí se presentan.

De no aplicarse el modelo, se considera que el conocimiento filosóficamente fundamentado conduce al lector a la reflexión profunda a cerca de la naturaleza humana.

Deseo sinceramente que la aportación de este modelo sirva para fortalecer la práctica de valores tanto de forma individual como en la consolidación una cultura empresarial sólida que permita afrontar los retos que nos presenta a diario el mundo de hoy.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALVIRA, Rafael. *El Humanismo en la Empresa*, Rialp, México, 1992, 119 pp.
2. ARTIGAS, Mariano. *La Mente del Universo*, EUNSA, Pamplona, 1999, 463 pp.
3. ASPE de Cortina, Virginia. *Reflexiones Filosóficas, Renovación Cultural de México*, UP, México, 1995, 31 pp.
4. BARRIO, José María. *Elementos de Antropología Pedagógica*, RIALP, Madrid, 1998, 271 pp.
5. CASTILLO, Enrique del. *Dirección Postmoderna de Empresas*, UP. México. s/a, 30 pp.
6. FERRATER Mora, José. *Diccionario de Filosofía*, Ariel Referencia, Barcelona, 1994, 3,830 pp.
7. GARCIA Hoz, Víctor. *El Concepto de Persona*, RIALP, Madrid, 1989, 293 pp.
8. GARCIA Hoz, Víctor. *Principios de Pedagogía Sistemática*, RIALP, Madrid, 1987, 693 pp.
9. GARCÍA López, Jesús. *Doctrina de Santo Tomás Sobre la Verdad* (Comentarios a la cuestión I <De Veritate> y traducción castellana de la misma), EUNSA, Pamplona, 1967, 296 pp.
10. GÓMEZ Pérez, Rafael. *Ética Empresarial*, RIALP, Madrid, 1990, 186 pp.
11. GONZÁLEZ-SIMANCAS, José Luis. *Educación: Libertad y Compromiso*. EUNSA, Pamplona, 1992, 305 pp.

12. ISAACS, David. *La Educación de la Virtudes Humanas*, MI-NOS, México, 1994, 256 pp.
13. ISTMO, Revista. No. 112 *Personalidad Madura*, por Ernesto Bolio, Editora de Revistas, México, 1977, 103 pp.
14. LLANO, Carlos. *Dilemas Éticos de la Empresa Contemporánea*, FCE, México, 1997, 313 pp.
15. LLANO, Carlos. *El Postmodernismo en la Empresa*, Mc Graw Hill, México, 1996, 183 pp.
16. LLANO, Mier y Terán y Zagal. *Familia y Empresa en la Sociedad Posindustrial*, UP, México, 1995, 61 pp.
17. LLANO, Carlos. *Los Fantasmas de la Sociedad Contemporánea*, Trillas, México, 1995, 190 pp.
18. MAGEE, Bryan. *Historia de la Filosofía*, Planeta, México, 1998, 240 pp.
19. MARTÍNEZ, Santiago y Llano, Carlos. *El Trabajo*, MI-NOS, México, 1988, 125 pp.
20. MARTÍNEZ Riu, Antoni y Cortés Morató, Jordi. *Diccionario de Filosofía en CD-ROM*, Herder, s/l, s/a, con 3,675 entradas.
21. MELÉ Carné, Domenec (Coordinador de edición). *Ponencias sobre: Ética, Trabajo y Empleo*, EUNSA, Pamplona, 1994, 201 pp.

22. NAVARRO Rubio, Mariano. *Sobre el Trabajo*, Palabra, Madrid , 1987, 149 pp.
23. OLIVEROS F., Otero. *Realización Personal en el Trabajo*, EUNSA, Pamplona, 1978, 150 pp.
24. PÉREZ Góngora, Juan Carlos. *Valores en la Cultura Empresarial* , Mc Graw Hill, México, 1999, 97 pp.
25. PICOS, Arturo. *La Idea Filosófica de Hombre y la Dirección de Empresas*, UP, México, s/a, 31 pp.
26. QUINTANA Cabañas. *Teoría de la Educación*, Dykinson. Madrid, 1995, 365 pp.
27. SHEUERL, Hans. *Antropología Pedagógica* , Herder, Barcelona,1995, 31pp.
28. VARIOS. *Diccionario de la Lengua Española*, Oceano, Barcelona, s/a. 1048 pp.
29. VARIOS. *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, Dykinson, Madrid, 1995, 365 pp.
30. YEPES Stork, Ricardo. *Fundamentos de Antropología*, EUNSA, 3ª.. Pamplona, 1998, 375 pp.
31. ZAGAL, Arreguín Héctor. *Modernización, Tecnología y Globalización*, UP, México, s/a, 143 pp.

ANEXOS

ANEXO I
CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO

- 1.- Nombre del participante (Deberá estar impreso para dar un carácter personalizado al cuestionario)
- 2.- Especifica qué grado de escolaridad tienes y cuáles son los últimos estudios que cursaste.
- 3.- ¿Cuántos años tienes? (opcional)
- 4.- ¿Cuál es tu estado civil? En caso de estar casado por favor especifica cuántos hijos tienes y qué edad tienen.
- 5.- ¿Cuántas personas integran la empresa?
- 6.- ¿Qué puesto o función desempeñas en la empresa?
- 7.- ¿Cuántas personas están a tu cargo en la empresa?
- 8.- ¿Cuántas personas hay en tu área o departamento?
- 9.- De forma breve explica ¿Cuál es la importancia y/o utilidad de los valores en general?
- 10.- Enlista cinco valores que consideres esenciales en tu vida, jerarquízalos dentro de una escala del 1 al 5 siendo el 5 el más importante.
- 11.- ¿Qué valores consideras que deben estar presentes en la cualquier empresa?
- 12.- ¿Qué valores crees que hacen falta para el buen funcionamiento de esta empresa en particular?
- 13.- ¿Qué tan importante consideras que es tu trabajo en esta empresa? Y ¿Por qué?
- 14.- Define con tus propias palabras, de forma breve y sencilla, los siguientes términos:
 - Persona
 - Trabajo
 - Valor
 - Empresa
 - Desarrollo
- 15.- ¿Cómo te definirías a ti mismo(a)?
- 16.- Completa describiendo tu proceder de forma breve y sencilla lo siguiente:
"Cuando tienes un conflicto con una persona de la empresa generalmente tú..."

17.- ¿Qué crees tú que significa ser "una persona de principios"?

18.- Imagina que tienes la oportunidad de leer lo que han escrito en tu lápida después de que moriste. ¿Qué te gustaría que dijera? ¿Cómo te gustaría ser recordado (a) después de morir?

Escribe tu nombre, fecha de nacimiento y de muerte (invéntala) o si prefieres pon sólo los años que supuestamente tenías al morir. Comienza el texto de tu lápida diciendo: Aquí yace (tu nombre) que vivió (fechas o años), a quien siempre recordaremos por...

Utiliza el reverso de ésta página para dibujar tu lápida y escribir tu epitafio.

ANEXO II
OBJETIVOS Y PROPÓSITOS DE CADA
PREGUNTA DEL CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO

- + El propósito de que esté el nombre impreso previo a la aplicación es para dar un carácter personalizado al cuestionario e identificar si alguien faltó de contestarlo.
- + Las preguntas 1 a la 7 son de conocimiento sobre el individuo en particular y ubicación de su contexto personal y laboral.
- + La pregunta ocho hace un sondeo sobre la importancia de los valores.
- + La respuesta a la pregunta nueve, dirá en mayor medida lo que considera en teoría su escala de valores, la que debiera ser, más que la realidad de su jerarquía.
- + La respuesta a la pregunta diez hablará sobre los valores que considera importantes para su trabajo.
- + La respuesta a la pregunta once será un sondeo de opinión sobre la empresa.
- + Con la respuesta a la pregunta 12 se pretende conocer y medir el grado de satisfacción dentro de la empresa
- + En la respuestas a la pregunta trece se detectará el grado de profundidad del conocimiento de cada tema.
- + En la respuesta catorce hablará sobre su concepto de sí mismo, esta respuesta describe rasgos de su personalidad, además de que podrá reflejar sus valores y liderazgo.
- + En la respuesta ala pregunta quince reflejará el manejo de conflicto que considera correcto.
- + La respuesta a la pregunta dieciséis deberá de confrontarse con su definición del concepto de valor para detectar consistencias o inconsistencias.
- + Lo escrito en su lápida deberá de confrontarse con lo dicho en la pregunta sobre su jerarquía de valores.

Esta respuesta reflejará claramente en qué valores se rige su vida: en los del tener, del hacer o en los del ser.

STESIS ELECCIONADA

TESIS ECONOMICAS DE CALIDAD



ENRIQUE GLEZ. MARTINEZ N° 25 LOCAL 1

TELS. 614 83 90

TEL/FAX 614 01 34

MORELOS 865

TEL 614 38 34

SIEMPRE A SUS ORDENES