

Algunas Reflexiones sobre el Humanismo en las Organizaciones y el Estado

Some Reflections on Humanism in Organizations and the State

Luis Enrique ARTEAGA NOGUERA

Corporación Universitaria Autónoma de Nariño,
Facultad de ingeniería
Grupo de investigación INMECNAR
Carrera 28 No. 19-24.
Pasto. Nariño. Colombia
luis.arteaga@aunar.edu.co

Jairo Efrén BURBANO NARVÁEZ

Corporación Universitaria Autónoma de Nariño,
Facultad de ingeniería
Grupo de investigación INMECNAR
Carrera 28 No. 19-24.
Pasto. Nariño. Colombia
jairo.burbano@aunar.edu.co

Fecha de recepción: 28 de agosto de 2016
Fecha de Aceptación: 1 de diciembre de 2016

RESUMEN

A través de la historia, el pensamiento administrativo ha evolucionado hacia un mayor reconocimiento de la humanidad de los trabajadores. Las siguientes líneas plantean una reflexión sobre el concepto del "individuo" en la sociedad. Así mismo, abordan el papel del uso del habla en las relaciones humanas dentro de las organizaciones. Finalmente, profundizan en la presencia del comportamiento inhumano en la cultura y en la gestión de empresas, y en como las pequeñas diferencias pueden generar actos violentos al interior de las sociedades y las organizaciones, basados en el análisis de la "identidad narcisista" expuesta por Sigmud Freud. Estas reflexiones surgen del trabajo en la asignatura de ciencias humanas y gestión, de la maestría en Administración de la Universidad del Valle.

PALABRAS CLAVE

Humanismo, individualismo, comunicación, organizaciones, narcisismo.

ABSTRACT

Through the history, administrative thought has evolved toward a greater recognition of the humanity into the workers. The following lines pose a reflection on the concept of "the individual" in society. Likewise, address the role of speaking use in to human relations in the organizations. Finally, it is deepened presence of inhuman behavior in the culture and in management of enterprises, and why small differences may generate violence within societies and organizations, based on the analysis of "narcissistic identity" exposed by Sigmud Freud. These reflections arised from the work in the subject of human sciences and management, of the Master in Administration of the Universidad del Valle.

KEYWORDS

Humanism, individualism, communication, organizations, narcissism.

Del trabajo colectivo, al concepto del individuo

Jean Pierre Vernant, en su obra "El individuo en la ciudad", define al individuo desde dos formas opuestas: el individuo fuera del mundo y el individuo en el mundo. El primer modelo, se explica a través del pensamiento hindú, el cual plantea la renuncia a lo material y considera que: "el advenimiento del individuo no se produce en el marco de la vida social: implica, por el contrario, que haya salido de ella" [1 (p. 13)].

En el segundo modelo, surge de la sociedad griega, en la cual se sitúa al individuo en un plano horizontal, donde no se establecen jerarquías. "todo aquel que no tenga acceso a éste plano se encuentra fuera de la ciudad, en el límite, fuera de la humanidad, como es el caso del esclavo" [1 (p. 15)]. Este modelo sirve como base para la definición occidental del hombre moderno, donde se afirma y vive su individualidad: "establecida como un valor". El papel que ocupa un individuo en la sociedad, depende del rol que cumple en ella y de su utilidad en el conjunto social [1].

El concepto del individuo se produce en un marco social diferente, donde no se renuncia como en el modelo hindú, al contrario, el individuo surge como "un sujeto de derecho, agente político, persona privada en el seno de su familia o en el círculo de sus amigos" [1 (p. 15)]. Así mismo, comienzan a definirse los límites entre lo público y lo privado. Es a través del derecho, como surge el individuo en el corazón de las instituciones públicas, como en los casos del derecho criminal y los testamentos. El individuo aparece como sujeto de delito y juicio, estableciéndose relaciones de responsabilidad, culpabilidad personal y de mérito [1].

Georges Duby, en su obra: La emergencia del individuo, centra su análisis en la edad media, donde plantea el anhelo de estar solos, como una promiscuidad inevitable. En la época feudal no existe lugar para la intimidad individual, salvo "en el breve instante del fallecimiento" [2 (p. 527)]. La sociedad feudal tenía una estructura formada por grupos compactos, donde la liberación del individuo solo era posible en dos niveles: La institución monástica y los sueños y juegos de caballería [2].

El periodo feudal (siglo XIV al XV), se caracterizó por la existencia de estrechos vínculos entre el dueño de la tierra y el siervo, encargado de la producción. La propiedad se concentra en manos de unos pocos privilegiados, de forma que el resto de la población queda subordinada económica y jurídicamente al señor feudal [3]. Durante este periodo, se cimientan las bases que dan origen al concepto de propiedad privada y al individualismo capitalista.

Como lo expresa Duby, durante el siglo XII se incrementan las evidencias de la conquista de la autonomía personal, gracias al desarrollo de la agricultura y las rutas comerciales, que vitalizan las ciudades y difunden el uso del término ganancia. De la misma forma, se reafirma la necesidad de hacer uso personal de los recursos naturales. Es así, como los comerciantes y artesanos sientan las bases de las primeras industrias, evidenciándose una progresiva valorización de las personas [2].

La comunidad feudal formaba administrativamente una unidad con jurisdicción propia, en la cual se incluía con frecuencia una parroquia. Los feudos se financiaban con el producto de las tierras que explotaban y de los tributos que cobraban dentro de su jurisdicción. Los señores estaban obligados a cumplir determinadas obligaciones con sus reyes, basadas en la fidelidad, a cambio de lo cual se gozaba de protección y soberanía en sus dominios. Bajo estas condiciones se originó un sistema de descentralización administrativa muy generalizado, que concedió a los señores gran independencia [2].

El papel de la iglesia y la religión dentro del feudo, cumple un papel relevante que no se limita a las exhortaciones morales. Los clérigos actuaron como agentes de la pedagogía y la educación, con "discursos, arengas, sermones y enseñanza privada" [2 (p. 548)]. Es así, como adquiere importancia la lectura del libro, donde hombres y mujeres aristocráticas aprendieron a utilizarlos. Gracias a ello, germinó en el interior de cada alma el deseo de actuar bajo su propia voluntad [2].

A partir de estas lecturas, se puede apreciar una amalgama de conceptos sobre el individuo; que tienen influencia en la historia de los procesos

administrativos y convergen en los tiempos modernos. Actualmente, el estudio de estos procesos tiene un enfoque sistémico, multidisciplinario y participativo; donde se requiere de la participación de individuos concientes de su papel dentro de las empresas, y de su responsabilidad frente a las realidades de su contexto.

Actualmente, el concepto de la propiedad, entendida como la posesión de un bien y la capacidad de disponer del mismo, esta limitada por el ordenamiento jurídico. Así mismo, involucra elementos no tangibles como la propiedad industrial e intelectual, como en el caso de las obras literarias y artísticas, los símbolos, los nombres, las imágenes, los dibujos, los diseños, los procesos, y los modelos utilizados en el comercio; los cuales son amparadas por el estado para su explotación comercial por un tiempo determinado [4].

El concepto de fidelidad hacia el señor feudal, ha evolucionado en la lealtad empresarial; comprendida como el compromiso de los empleados con la organización, el cual se manifiesta en la disposición a renunciar o hacer sacrificios por el bien de la empresa. Este comportamiento es reconocido como un factor indispensable para el éxito de las organizaciones. Los empleados satisfechos se convierten en embajadores de la empresa, se esmeran en obtener buenos resultados y pueden significar la diferencia entre sobrevivir o no, en tiempos de crisis.

Esta fidelidad no se obtiene solo con beneficios económicos, de hecho, hay factores como el bienestar, el buen clima organizacional, y mantener una cultura de trabajo basada en la confianza, que inciden de manera determinante en el compromiso que se tiene con una empresa. Los empleados deben sentir que importan tanto a nivel personal como corporativo, y que hacen parte de una institución que los valora y genera beneficios para la sociedad [5].

En una sociedad del conocimiento, la tecnología, la innovación y las comunicaciones, representan ventajas competitivas que garantizan la sostenibilidad de las organizaciones. En este contexto, la formación y competencia de los trabajadores representa un factor crítico para el éxito. Así

mismo, aparecen estructuras administrativas descentralizadas y con una jerarquía horizontal, que demandan mayor liderazgo y motivación de los empleados, ofreciendo un mejor tiempo de respuesta a las condiciones cambiantes del mercado [6].

Es importante resaltar el papel del individuo dentro de las organizaciones, el cual se inserta en un contexto social, económico y político; donde la percepción de su identidad ha influido en el rol que desempeña, alcanzando mayor preponderancia en la sociedad actual. El individuo, en la sociedad del conocimiento, se convierte en un actor que debe ser valorado y reconocido, puesto que representa un factor determinante para el desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones.

El uso del lenguaje y las relaciones humanas en las organizaciones

Omar Aktouf, en su obra "El habla en la vida empresarial: Hechos y prejuicios" concibe al habla, como expresión del ser, razón por la cual, "constituye un factor clave para la comprensión de situaciones y comportamientos en el trabajo" [7 (p. 1)]. Se entiende el lenguaje como la expresión oral y simbólica, que hace parte de la vida en el trabajo. El habla expresa el sentido y los roles de los trabajadores dentro de la organización; los cuales a su vez, inciden sobre la conducta y el comportamiento [7].

Por otra parte, Alain Chanlat y Renée Bédard, en su obra: "La administración, una cuestión de palabra", manifiestan que en muchas empresas, se desconoce el uso de la palabra como instrumento por excelencia para la gestión. Acallar a los empleados, crea un ambiente de desconfianza, que impide el desarrollo de funciones creativas. Por su parte, el uso correcto de la palabra, posibilita una influencia positiva sobre las actitudes y comportamientos de las personas, favoreciendo la obtención de los resultados deseados. Las cualidades humanas de los dirigentes, así como su capacidad de escucha y calidad de expresión, representan un reto para la nueva administración, como factores decisivos para la realización del individuo [8].

Aktouf, analiza la importancia del habla en el ámbito laboral, estudiando los casos de dos cervecerías de Argelia y Montreal. En este trabajo, se encontró que existe una ruptura entre los empleados y los directivos, al ascender en el orden jerárquico; la cual se evidencia por el uso del lenguaje. Por ejemplo, en Montreal, se designa a los directores como perros y se utiliza el término feroz, para describir el comportamiento que desea la dirección en los supervisores. Así mismo, la palabra enfermo, expresa la ingenuidad de un obrero que quiere hacer su trabajo. Algo similar ocurre en Argel, donde aparecen términos como faraón, para nombrar a los ejecutivos, o vaca, aludiendo al trabajador ingenuo, inconsciente y lento [7].

Según Chanlat y Bédard, los empleados reconocen fácilmente todo tipo de condicionamiento, manifestando su rechazo con el uso de una "lengua popular", que ataca con humor y desafío el discurso oficial [8]. De la misma forma, Aktouf hace alusión a la riqueza del habla, donde se hace uso de los gestos y los símbolos como forma de expresión [7].

En un sentido más amplio, Aktouf plantea que dialogar no significa hablar; enfatizando que algunos directivos cometen el error de interpretar el "eco esperado" de sus palabras en los empleados, como una ilusión de falsa conciencia. En este caso, las palabras repetidas no reflejan un punto de vista propio [7]. Para Chanlat y Bédard, dialogar implica construir sobre lo que acaba de decirse; para ello, es necesario demostrar interés y atención sobre lo que el otro nos está expresando, logrando así, el interés sobre nosotros mismos [8].

Otro planteamiento interesante encontrado por Aktouf, es que según el pensamiento de las empresas analizadas: "los obreros que hablan no son productivos". Esta conducta se reafirma en el comportamiento de los obreros que quieren ascender, los cuales optan por distanciarse y parecer serios al evitar hablar con los demás. El mismo estudio estableció que, los cargos más insignificantes son los que tienen mayor necesidad de hablar, como expresión del "yo"; sin embargo, cuando se les pide hablar sobre su opinión acerca de la dirección o del sindicato, estos se niegan [7].

Desde el punto de vista del obrero, un buen supervisor es el que habla y comparte con ellos. Chanlat y Bédard, hacen la distinción entre la expresión, relacionada con la necesidad de afirmarse como sujeto; y la comunicación, que busca unirse con el otro. De otra parte, los supervisores considerados buenos por los empleados, reconocen que el hablar y relacionarse con ellos, propiciando la imagen de una persona que los escucha y alienta, representa un factor determinante; sin embargo, esta opinión no es compartida por los demás supervisores, quienes los consideran "blandos" [8].

Según Aktouf, para los obreros de la fábrica, no existen puestos buenos, solo existen puestos malos y menos malos, dependiendo de la libertad que ofrezcan o del esfuerzo físico que demanden. Uno de los mejores es el de barrendero, el cual se obtiene por la antigüedad, puesto que permite desplazarse por toda la fábrica, hablando con sus compañeros [7].

Resulta interesante el análisis de los jefes como neuróticos del tiempo; de tal forma que se asocia el hablar con el jefe, como síntoma de que algo anda mal. Chanlat y Bédard, manifiestan que la actitud de reproche del jefe, genera confusión y no aclara lo que realmente se desea. Así mismo, la obsesión por el tiempo, dificulta el respeto durante la interacción, debido a que violenta las leyes de la cortesía y la consideración por el interlocutor, cuando se pretenden hacer varias cosas al mismo tiempo [8].

Los empleados relacionan el hablar con un "buen jefe", como una muestra de afecto. En este sentido; se recomienda la conversación, en lugar de la correspondencia, como un medio armónico, claro, rápido y sencillo, para la resolución de conflictos. Para Chanlat y Bédard, la palabra nos da la posibilidad de influenciar sobre las actitudes y comportamientos de los otros y de llegar a un acuerdo; a partir de la argumentación y un conocimiento previo del caso [8].

Cuando se habla de la dimensión ética en las relaciones personales, se considera que la palabra puede infringir sufrimientos psicológicos y fisiológicos, como problemas cardíacos y aneurismas. Por ésta razón, los encuentros personales no se

deben dejar al azar, porque se puede generar incompreensión, o malentendidos, que arriesgan la calidad del intercambio. Se afirma que la palabra no vale más que el hombre que la pronuncia, por ello, es necesario decir la verdad. No cumplir con la palabra, genera sentimientos de traición, sufrimiento y desconfianza. Vale la pena señalar que, para Chanlat y Bédard, la palabra “asegura la plena realización del individuo” o “reduce a la nada la realidad de su existencia” [8].

Entre los obstáculos para una adecuada comunicación en las empresas, se encuentran: 1) la existencia de una ideología gerencial; fundamentada en la racionalidad económica, la cual se planteada en términos de rentabilidad, eficacia y productividad; y 2) las estructuras organizacionales, basadas en un modelo militar de autoridad, disciplina, orden, obediencia y sumisión. Estas dos características limitan la creatividad y la innovación empresarial, así como el empoderamiento de sus empleados. Así mismo, promueven la baja tolerancia, la desconfianza y la tendencia a encontrar soluciones mágicas a los problemas de las empresas [8].

Este concepto, se complementa con lo expresado por Fayol (1949), citado por Van Riel [9], quien afirma que la dirección solo es posible con el consentimiento de aquellos a los que se dirige. Como consecuencia, el papel del director es el de convencer a sus colaboradores, sobre la importancia del logro de las metas de la organización, y vincularlas a los intereses personales. De esta forma, la comunicación transmite la autoridad, y promueve la colaboración; por lo cual se convierte en una responsabilidad para todos los niveles directivos de la empresa.

En resumen, es relevante destacar el papel de la comunicación como herramienta de gestión en las organizaciones, puesto que contribuye a la convivencia, la participación y al consenso de los miembros de una empresa. Una comunicación adecuada, reconoce las necesidades de los empleados, favoreciendo la construcción del sentido de pertenencia. Así mismo, genera información para el proceso de toma de decisiones. La dirección es la responsable de divulgar las metas de la empresa, y de la comprensión del papel de cada uno de los miembros en el logro de ellas [10].

La presencia de lo inhumano en la cultura y en las organizaciones

Según Carvajal, citando a Cruz, no es novedosa la preocupación de humanizar el trato con los subordinados dentro de las organizaciones. Esta afirmación, se justifica en la función de la empresa de contribuir al desarrollo y al bienestar social a través de la generación de empleo y la producción de bienes y servicios, la cual se legitima por la consideración y valía que se tiene del ser humano [11].

Sin embargo, para Fernando Cruz Kronfly, en su obra: “La presencia de lo inhumano en la cultura y en las organizaciones”, la gestión del talento humano no se reconoce plenamente la humanidad del subordinado. La consigna del trato más humano, solo puede ser orientada a las personas que cumplen las funciones de dirección y mando dentro de la organización, como una recomendación para mejorar la productividad y las relaciones de autoridad [12].

Según éste autor, la humanización del subordinado, representa tan solo una táctica dentro de la racionalidad productiva e instrumental de la organización. La gerencia de los “recursos humanos”; solo reconoce una porción de la humanidad del trabajador; con el fin de mantenerlo comprometido, motivado, y con un alto sentido de pertenencia y de responsabilidad para el cumplimiento de su tarea.

Así mismo, propone que existen diversos enfoques administrativos que colocan al hombre en el centro de la preocupación de las empresas, considerando los valores de la igualdad y el respeto. Sin embargo, más allá de esta buena voluntad, la inspiración humanista, legitima la diferencia entre los dirigentes y los subordinados, considerando a éstos últimos como algo prescindible, intercambiable y siempre sustituible.

A partir de los estudios de Sigmund Freud sobre el narcisismo, se sugiere que la resistencia al reconocimiento pleno de la humanidad del subordinado se debe a raíces inconscientes, las cuales operan desde el núcleo de una fuerte identidad narcisista amenazada por la diferencia. Esta diferencia, está enmarcada en la autoridad, el privilegio

y los estímulos, que fomentan la creación de una barrera imaginaria entre directivos y subordinados.

En una organización siempre existe un “nosotros”, que aglutina a los directivos alrededor de los intereses del capital, con su correspondiente misión y objetivos; y un “ellos”, subordinado a dichos intereses. La diferencia entre “nosotros” y “ellos”, esta dada por el poder y el privilegio. La autoridad, el privilegio y los estímulos; son alicientes que demuestran el éxito dentro de la empresa, el cual es asociado con la rentabilidad y la perdurabilidad en el tiempo del negocio. Oponerse a los privilegios de los directivos y discutir sus intereses, coloca de inmediato al trabajador en el bando de los enemigos y desleales; creando una frontera invisible entre los directivos y los subordinados [12].

La inspiración humanista, es decir, la gestión humanista de los recursos humanos dentro de una estructura jerárquica, legitima la diferencia entre los directivos y los subordinados. Esta diferencia justifica la violencia del directivo, y le da el poder para decidir la suerte y el destino de sus subordinados. Así mismo, la violencia expresada con actitudes como el grito autoritario, el trato despectivo y la minimización del otro; agrandan la distancia entre ellos, generando malestar por las órdenes que es preciso cumplir [12].

Según Rego y Soto, muchas organizaciones conducen a sus empleados al estrés, dificultando la conciliación entre el trabajo y el espacio familiar. Así mismo, limitan la iniciativa y el sentido de autonomía de las personas, les sobrecargan de trabajo y actúan de un modo injusto en referencia al pago de salarios y evaluaciones de desempeño. Por ello, se puede afirmar que estas organizaciones son nocivas para la salud física y emocional de las personas, impidiendo su desarrollo social, emocional e intelectual [13].

Para Fernando Cruz Kronfly, es posible afirmar que lo inhumano hace parte de lo humano, lo cual se ve reflejado a nivel empresarial en el deseo de dominación al subordinado. La construcción de estructuras horizontales basadas en la igualdad de los miembros de la organización, representa un paradigma para la administración, puesto que no es posible que desaparezca la diferencia, sin que ello implique que la identidad, los privilegios,

los intereses y las formas simbólicas de soporte de los directivos, se vean amenazadas [12].

Las condiciones descritas con anterioridad, desgastan la confianza de los trabajadores. Desde esta perspectiva, surge la violencia, la cual se justifica por el temor al desempleo, el pánico de no importarle a nadie, de ser prescindible y desechable demasiado pronto. Este pensamiento, ocasiona en los subordinados la necesidad de vivir para el placer del instante; sin importar las consecuencias de sus acciones dentro de la empresa y de la sociedad; así mismo, genera la pérdida de ideales que otorguen un sentido de existencia y trascendencia del individuo [12].

Por su parte, Carvajal aclara en este sentido que es poco lo que se puede esperar del superior para reconocer la igualdad del subordinado, por lo cual propone un cambio de perspectiva. Para ello, se sugiere hallar el modo de evitar que la actitud de menosprecio y maltrato del directivo; hagan sentir débil y avergonzado al subordinado [11].

Se plantea entonces la necesidad de que el subordinado reconozca su propio valor, con el fin de poder luchar por su reconocimiento; de esta forma, el reconocimiento no es una dádiva gratuita, sino una auténtica conquista. De acuerdo con éstas ideas, lo que está en juego es el establecimiento de relaciones que estén fundamentadas en el respeto mutuo y en el orgullo del trabajo realizado. De la misma forma, se reconoce al individuo como el responsable de su vida, y por lo tanto, del empeño que ponga para obtener el mayor beneficio de su fuerza de trabajo [11].

Este pensamiento, se complementa por lo expresado por Muñoz, para quien gerenciar el talento humano significa permitir el desarrollo del potencial de los hombres y mujeres, aprovechando su capacidad e inteligencia natural [14]. Es así, como el trabajo se debe convertir en un espacio que permita a los empleados ser libres, garantizando la expresión de su identidad, para el desarrollo individual y social [15].

Para ayudar a alcanzar este propósito, es necesario considerar lo planteado por Cruz, quien manifiesta que la legitimidad del poder de los

directivos, debe estar fundamentada en la transparencia y la aceptación por parte de los dirigidos; donde el concepto de autoridad es diferente al poder adquirido por la fuerza [12].

La violencia de las pequeñas diferencias

A pesar del advenimiento del mundo moderno occidental, que reconoce la libertad y la igualdad de todos los hombres, el reconocimiento de la humanidad del otro, en el ámbito laboral, no ha sido una tarea sencilla. Lo mismo ocurre en el tejido social, donde los pobres y marginados son estigmatizados por ser diferentes. En la dinámica social, la "diferencia" activa sentimientos de sospecha, recelo y temor; lo cual conduce a que se active de inmediato un dispositivo defensivo-agresivo, de quien se siente amenazado por causa de dicha diferencia

Socialmente, la diferencia se evidencia de múltiples y disimuladas formas, como en las banderas de las naciones, en las religiones, el deporte, los barrios, las pandillas y en el sentimiento generacional. Estas pequeñas diferencias, se acumulan dentro de las sociedades en forma de odios y rencores; los cuales pueden ser manipulados por efecto de las ansias de poder, en sentimientos nacionalistas que pueden acarrear actos de violencia y de crueldad.

Otro de los aspectos planteados por Cruz, es la paradoja del progreso y la promesa de la liberación, donde de un modo irónico lo que se evidencia a lo largo de la historia es la dominación, es decir, todo lo contrario a lo prometido. La luz al final del túnel, representada por el avance científico, no es más que un cuento de hadas de la cultura occidental [12].

En este sentido, vale la pena recordar que la historia esta plagada de sangrientas luchas emprendidas por la clase obrera organizada, con el fin de desmontar las condiciones inhumanas de trabajo instauradas por el capitalismo. "Desde extenuantes jornadas de trabajo en condiciones de riesgo e insalubridad, hasta regímenes disciplinarios de ofensas y castigos corporales, sumados a las luchas que se debieron emprender por garantías y prestaciones sociales que permitieran a las clases obreras confiar que con el paso del tiempo y con

su esfuerzo, lograrían vivir en mejores y más humanas condiciones" [11 (p. 28)].

Este comportamiento, se observa aún en épocas recientes, donde el mito moderno del estado de derecho y los valores occidentales, así como los instrumentos jurídicos y políticos existentes, resultaron insuficientes para impedir los campos de concentración de Stalin y Hitler, así como los genocidios de Ruanda y Yugoslavia en los años noventa.

Para Michael Ignatieff, la violencia étnica se origina en las pequeñas diferencias; entre menor sea esta diferencia, más debe exagerarse ésta para defender la identidad narcisista amenazada por ese "otro", que por ser tan próximo, casi se confunde con el "nosotros". A lo largo del libro "El honor del guerrero", critica la responsabilidad de los países civilizados en los conflictos étnicos; puesto que su intervención no se hace para salvar a otros, sino para salvar la imagen de que se tiene de ellos como "salvadores de la decencia universal". Así mismo critica el papel de los medios de comunicación, los cuales utilizan las noticias del genocidio como mercancía, y en algunos casos se aprovechan de su posición para agudizar y lucrarse de los conflictos. Finalmente, recuerda que la solución para los dolores del mundo es la justicia [16].

Se plantea entonces la pregunta ¿a qué se debe la falta de piedad y la indiferencia, en seres humanos motivados por el efecto de sentimientos narcisistas? La respuesta a éste interrogante va más allá del objeto de todos los estudios comparados. Sin embargo, se vislumbra la posibilidad de que lo inhumano en el hombre no sea de origen animal, sino cultural. Tal como lo manifiesta Guérin, al analizar la frase de Goethe sobre "la odiosa mayoría", la masa está compuesta por algunos conductores vigorosos, más una buena cantidad de tontos que se adaptan, sin tener la menor idea de lo que quieren [17].

Es posible concluir que es necesario un cambio en la mentalidad de las personas encargadas de dirigir los estados, las entidades territoriales y las organizaciones, los cuales deben anteponer sus egos, intereses personales y la rentabilidad, en busca del bien común y el desarrollo sostenible.

Estas nuevas condiciones en el ambiente laboral, no solo posibilitarán el fortalecimiento de las empresas, sino que representan una oportunidad para el cambio hacia una sociedad más justa y equitativa.

Como conclusión, es interesante apreciar el comportamiento inhumano beneficia a muchas personas, no solo a los productores de armas y empresas que indirectamente proveen recursos para la guerra; sino también, la industria del cine, los medios de comunicación, la música, y los videojuegos, que encontraron en la violencia una forma de generar satisfacción y placer en los consumidores, produciendo una industria altamente rentable.

Como resultado, se producen individuos con sensaciones de vacío, incertidumbre, desamor, ansiedad y ausencia de sentido; que agravan aún más las problemáticas sociales del mundo contemporáneo. A partir de la reflexión sobre la temática presentada, se nos plantea la pregunta ¿cuál es nuestro papel como administradores, para aportar a la humanización de la sociedad?

Referencias

- [1] Vernant, J. P., Fajardo Heras, J. C. 1990. El individuo en la ciudad. *Revista Cuaderno Gris* (39): 15-29.
- [2] Duby, G. 1988. La emergencia del individuo: situación de la soledad, siglos XI-XIII. In *Historia de la vida privada*. p. 503-525. Taurus Ediciones.
- [3] Barreras, D y Durán, C. 2013. Breve historia del Feudalismo. España, Madrid: Ediciones Nowtilus.
- [4] Unicamp. 2009. Gestión de Propiedad Intelectual en Instituciones de Educación Superior. Buenas Prácticas en Universidades de Latinoamérica y Europa. Brasil: Sao Paulo. Recuperado de: http://www.pila-network.org/sites/default/files/Pila_Good%20Practice%20IP%20Management.pdf
- [5] Bustamante, C. Mayo 11 de 2013. Empleados fieles, el secreto para el éxito empresarial. *Revista Portafolio* [en línea]. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/negocios/empresas/empleados-fieles-secreto-exito-empresarial-76668>
- [6] Krüger, K. Octubre 25 de 2006. El concepto de la sociedad del conocimiento. *Revista bibliográfica de geografía y ciencias sociales*. [En línea]. Recuperado de: <http://www.ub.edu/geocrit/b3w-683.htm>.
- [7] Aktouf, O., y Chrétien, M. 1986. El habla en la vida empresarial: hechos y perjuicios. Ponencia en Coloquio Internacional sobre Nuevas experiencias en la enseñanza de la administración, HEC, Montreal, Canadá.
- [8] Chanlat, A., y Bédard, R. 1997. La administración, una cuestión de palabra. *Tecnología Administrativa*, 25, 179-219.
- [9] Van Riel, C. 2003. Nuevas formas de comunicación organizacional. *Razón y palabra*, 34. Recuperado de: <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n34/cvanriel.html#cv>
- [10] Rosales, A., Montilla, P., y Moreno, F. 2009. Comunicación estratégica para promover los valores y cultura corporativa. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 4(2).
- [11] Carvajal, R. 2011. De lo inhumano y lo humanizable en las relaciones de subordinación. Filosofía, historia y sociología del Humanismo en la empresa de negocios. Universidad del Valle. *Cuadernos de Administración*, 18(27), 23-90.
- [12] Cruz, F. (2003). La presencia de lo inhumano en la cultura y en las organizaciones. *El Lado Inhumano de las Organizaciones*. Colombia: Fondo Editorial Facultad de Ciencias de la Administración, v.1, p.15 – 64.
- [13] Rego, A. y Souto, S. (2004). La relación entre los climas organizacionales atentizóticos y las variables intención de salida de la organización, el compromiso organizacional y el estrés. Bogotá: Proceditor. En: Academia. *Revista Latinoamericana de Administración*. Universidad de los Andes, 32. Pp. 77 – 101.
- [14] Muñoz, J. (2009). A propósito del sentido de lo humano en la empresa: ¿utopía o realidad?, la disonancia entre la retórica del discurso administrativo y las prácticas de gestión humana. En: *Gestión y Región*. No. 8, (julio – diciembre, 2009); pp. 7-35.

[15] González, L. (Enero, 2003). Presentación. En: Facultad de Psicología. Universidad de Manizales, 1. p. 9 - 10.

[16] Ignatieff, M. (2002). El honor del guerrero. Guerra étnica y conciencia moderna. Taurus.

[17] Guérin, D. (1917). Rosa Luxemburg y la espontaneidad revolucionaria. Argentina: Ediciones Anarres.