

Sociología y Filosofía de la Empresa: Ideas para un Proyecto de Investigación

Comenzamos el siglo XX y atravesamos la mayor parte de él con una severa crítica de parte de los sectores de pensamiento socialista hacia la actividad empresarial. Se criticaba, con ojos marxistas, la supuesta explotación del hombre por el hombre, la supuesta injusticia de que una persona vendiera su fuerza de trabajo “para generar más riqueza para las transnacionales” y se decía esto con tal saña que hacía parecer toda actividad empresarial como un verdadero delito contra la dignidad humana. Sin embargo, la gente seguía trabajando y percibiendo los beneficios materiales y morales de su trabajo, con mucho sentido común. Las cosas dieron un giro enorme a lo largo del siglo XX y cerramos este siglo con una perspectiva casi totalmente diferente: las empresas más fuertes del mundo y varios filósofos, economistas y administradores comenzaron a hablar acerca de la importancia de la persona en la empresa.

Hugo Donaldo Cruz, Licenciado en Letras y Filosofía por la Universidad Rafael Landívar (2000), es actualmente catedrático en la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Francisco Marroquín. Una primera versión de este artículo fue presentada durante el IV Congreso Nacional de Filosofía (Guatemala, octubre de 2003). (Nota del Autor: Todas las ideas que se expresan aquí han surgido durante trabajo académico y empresarial con Juan Roberto Brenes, profesor de Ética Empresarial en la Universidad Francisco Marroquín. A él debo la base de estas ideas. Sin embargo, la responsabilidad por los desaciertos que pueda tener el artículo es sólo mía.)

Tal movimiento a favor del reconocimiento de la persona como motor y fin de las empresas ha generado una nueva vía de aplicación de la filosofía: la filosofía de la empresa. Así que la transición del siglo XX al XXI bien puede verse con una amplia sonrisa de parte de los filósofos: lo están logrando, la filosofía está penetrando en el sector más dinámico del siglo XXI y con ella, quizá, los argumentos y las actitudes que generen eso que los críticos reclaman: una actividad empresarial que considere la dignidad de la persona, bajo el supuesto crítico de que tal consideración no se efectúa o no se efectúa espontáneamente. Con el presente artículo quisiera insertarme en esta reflexión sobre la empresa por medio de la respuesta, desde mi perspectiva, a dos preguntas relevantes: ¿Qué es la empresa en cuanto fenómeno cultural? ¿Cómo ha de realizarse el gobierno de una empresa? Tal como el título indica, no se pretende más que marcar líneas temáticas para seguir investigando.

I. La empresa vista como fenómeno cultural

La empresa es parte fundamental en la vida cotidiana de toda persona

Es importante darnos cuenta de que el mundo contemporáneo gira en torno al trabajo y, concretamente, en torno al trabajo en una empresa. Es una realidad nueva y la capacidad de asombro que

debemos mantenernos llama a analizarla y criticarla.

En el mundo actual una persona nace y, en muchos casos, a temprana edad entra en un proceso formal de educación. Al final de este proceso educativo, durante el mismo, en ausencia de ese proceso o no importando la duración de ese proceso, la persona debe insertarse en el mercado de cualquier manera. Debe hacerlo así porque de ello depende la satisfacción de sus necesidades primarias. En el mundo antiguo e incluso en el medieval, amplios sectores de la población no tenían como preocupación cotidiana el procurarse un nivel de vida específico puesto que lo tenían garantizado de diversas maneras. Piénsese en la esclavitud o en formas más complejas de sujeción como los siervos en la Edad Media. La misma estructura socioeconómica, como sabemos, preveía la satisfacción de las necesidades básicas de los privilegiados no en virtud de su trabajo sino en virtud de antecedentes familiares y/o jerárquicos. Esta realidad fue cambiando poco a poco; prueba de esa transición es el inmortal diálogo entre Don Quijote de la Mancha y el tendero:

Preguntóle si traía dineros; respondió don Quijote que no traía blanca, porque él nunca había leído en las historias de los caballeros andantes que ninguno los hubiese traído.

Cuando Cervantes escribe esto es, aproximadamente, cuando empieza a surgir el dinero como metáfora de la posesión, como símbolo y como medio de pago. Ése es uno de los pasos cruciales que nos han traído a la realidad actual. En la vida contemporánea, toda persona debe producir algo para vender o debe prestar un servicio a cambio de una remuneración normalmente en alguna moneda de curso legal. Pero hay algo más: la producción de ese bien o la prestación de ese

servicio suele darse en una organización que cumple, en esencia, con la ley que David Ricardo enunció. Esta organización es lo que, básicamente, llamamos empresa. En el mundo contemporáneo todos formamos parte de una empresa: somos asalariados, socios o propietarios al menos de una de ellas. En cualquiera de esos casos, el formar parte de la empresa consume una de las porciones de tiempo y esfuerzo más importantes de nuestras vidas. Desde el taller de un carpintero, pasando por las fábricas, bancos y editoriales; desde los salones de belleza, pasando por las discotecas y las ventas de ropa; desde las librerías hasta los colegios y universidades, parte importantísima de nuestra vida en el inicio del siglo XXI transcurre como parte de una empresa. Este hecho me parece justificación para que la filosofía vuelva su mirada a la realidad que consume tanto tiempo, esfuerzo físico y seso de parte de los seres humanos. Ahora no podemos hablar, como era típico en la Edad Media, de personas que cultivan la tierra, de otros que hacen la guerra, de otros que gobiernan y de otros que rezan, en el sentido de que unos sí trabajen y otros no. Para empezar, muchos monasterios tienen sus granjas, venden el producto de sus cosechas y con eso cubren todo o parte de sus costos de funcionamiento. El equivalente a quienes garantizan la seguridad son ahora los miembros del ejército y la policía. Ni qué decir tenemos que prácticamente funcionan como una empresa (dan un servicio y reciben un pago por ello). (Lo único que les hace falta para ser eficientes es precisamente entender ellos mismos esas instituciones como empresas para que sean eficientes y eficaces). Esto sin mencionar las empresas privadas de seguridad que sí entienden su trabajo en términos empresariales y de cuya proliferación mundial y, sobre todo local, no tenemos nada que dudar. Finalmente,

quienes gobiernan es claro que, para bien o para mal, reciben una remuneración por el servicio que prestan a la sociedad. En fin, no sólo el hecho de la remuneración sino el de reunirse, asociarse, organizarse las personas para dar determinados productos o servicios, es el pan de cada día en los albores del siglo XXI. Y es más, la mentalidad propiamente empresarial y su terminología como por ejemplo volver eficiente el uso de recursos, vender la idea o el producto, subcontratar servicios, delegar funciones y muchas más, son expresiones de uso en los más variados ámbitos. Esto permite ver cuánto ha permeado una lógica empresarial en la manera cotidiana de pensar en el mundo contemporáneo.

Además, la empresa moldea una cosmovisión

El final o, al menos, la dispersión de las ideologías con que cerramos el siglo XX ha dejado a las personas ocupadas sólo de su inmediatez cotidiana: cómo subsistir. Ya no hay una preocupación por el todo sino una focalización de las preocupaciones: cómo alcanzar mi propio mejor nivel de vida. Es decir, no es preocupación cotidiana el modelo político-económico que haya de ser más conveniente. Ya no es tan clara ni tan intensa la distinción entre izquierda y derecha¹. En realidad no

¹Esto sin dejar de lado que la manera de ejercer la autoridad política en la región centroamericana sí está claramente influida por ideas de planificación central, intervención estatal, justicia social o distributiva, etc. En ese sentido cabría reconocer rasgos de las ideas socialistas en la manera de pensar de los burócratas. Sin embargo, ya no hay debate al respecto. Pareciera como si todo mundo aceptara que así debe ser el gobierno. A eso nos referimos con dispersión de las ideologías: ya no hay banderas que defender, aparentemente. Sólo algunas organizaciones políti-

creo que la postura marxista sea más correcta, si la vemos como preocupación por el cambio general en las estructuras económicas. Si lo interpretamos desde la perspectiva hayekiana, que personalmente comparto, no es posible ni necesario sentarse a pensar acerca del todo puesto que ese todo no es asequible y, mucho menos, moldeable y que cada intento por ordenar lo que espontáneamente se ordena, genera más efectos secundarios negativos de los que puedan imaginarse. Me refiero al error que Hayek llamó constructivismo y que, desafortunadamente reina en la mente de la mayoría de autoridades políticas y muchas escuelas de ciencias sociales. Sea como sea, como respuesta a eso que podemos llamar **dispersión de las preocupaciones**, las empresas podrían verse y entenderse como el cauce para los quizá innatos deseos de las personas de afectar el entorno. Y esto también en el sentido de que participar en una empresa es una manera de vivir, una manera de interpretar el mundo. Visto desde ese ángulo y suponiendo que el actual proceso de liberación de los mercados ha de continuar y con ello el proceso de desvinculación entre personas y política, lo que tendremos en pocos años será un mundo organizado en torno a grupos de trabajo llamados empresas, cada uno con su visión y misión, prestándose servicios entre sí como contraparte de lo que en un tipo fuera la interrelación de los Estados. Tal como lo veo, los Estados disminuirán su relevancia hasta quedar como garantes del respeto de los contratos. Siendo así, la emisión de ideas en cuanto a las maneras de organizarse y de comprender el mundo ya no será función del Estado instructor-ordenador del todo, el Estado centralizador planificador, sino que tal función la adquirirá a escala cada

cas emergentes parecen defender ideas claras y distintas al respecto.

empresa en particular. Esto dicho en palabras que quizá hieran susceptibilidades. Pero dicho en palabras más cercanas a la ortodoxia del libre mercado, lo que ocurrirá es que más personas se asociarán libremente aplicando casi inconscientemente la ley de David Ricardo y generarán así la utilidad que tanto empresarios como empleados requieren para aumentar su riqueza. Pero sean cuales sean las palabras con que lo expresemos, la idea principal a destacar es que esa asociación en empresas contribuirá conciente o inconscientemente a moldear la manera de comprender el mundo y la manera de actuar de cada persona.

Sin embargo, la empresa podría perjudicar a la persona, según algunos

Constatar esa realidad y sus facetas negativas, con sus diferentes matices, no es algo que yo haga por primera vez. Filósofos y filósofas me preceden en tal ejercicio. Una de esas filósofas es Hannah Arendt, quien analizaba la casi omnipresencia del trabajo (lo que nosotros llamamos aquí participación en una empresa) en los siguiente términos:

La Edad Moderna trajo consigo la glorificación teórica del trabajo, cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad de trabajo. Por lo tanto, la realización del deseo, al igual que sucede en los cuentos de hadas, llega en un momento en que sólo puede ser contraproducente. Puesto que se trata de una sociedad de trabajadores que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo, y dicha sociedad desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuyas causas merecería ganarse esa libertad. Dentro de esta sociedad, que es igualitaria porque ésa es la manera de hacer que los hombres vivan juntos, no quedan clases, ninguna aristocracia de naturaleza política o espiritual a partir de

la que pudiera iniciarse de nuevo una restauración de las otras capacidades del hombre. Incluso los presidentes, reyes y primeros ministros consideran sus cargos como tarea necesaria para la vida de la sociedad y, entre los intelectuales, únicamente quedan individuos solitarios que mantienen que su actividad es trabajo y no un medio de ganarse la vida.²

Esto nos lleva a ver la empresa como una realidad que ha surgido espontáneamente en la historia pero que presentaría, como todo, aspectos positivos y negativos. Dentro de los negativos estaría la posibilidad de que la persona desatienda el cultivo del espíritu por estar volcada en el trabajo entendido como negocio (negación del ocio) o la posibilidad de que globalmente se esté perdiendo el sentido del trabajo que debería ser entendido como medio y no como fin.

Los economistas y sobre todo los economistas liberales han aportado mucho a este debate. Desde su perspectiva, si bien los entiendo, no es que se haya perdido o se esté perdiendo el sentido del trabajo, simplemente se trata de que, por naturaleza, el ser humano tiende a procurar la satisfacción de necesidades básicas antes que las necesidades espirituales. Dado que riqueza es satisfacción de necesidades, de todo tipo y nivel, las diferentes sociedades estarían a destiempo unas de otras en la búsqueda de esa riqueza pero que tal desfase, por no ser obra de alguna planificación, no tiene un origen determinado y mucho menos un culpable. Y algo más: que todo intento por nivelar artificialmente ese acceso a la riqueza genera distorsiones en el proceso espontáneo de satisfacción de esas necesidades con lo cual, de los males el menor: preferimos libertad con mucho trabajo, que la

²Hannah Arendt, *La condición humana* (Barcelona: Paidós, 1998; edición original: 1958), p. 17.

irrealidad de una satisfacción de necesidades a cambio de ceder en la libertad. Tal interpretación está desarrollada, de forma clásica, paradigmática, en el tomo II de la obra *Derecho, Legislación y Libertad*, de Friedrich Hayek, concretamente en el apartado sobre Justicia Social o Distributiva. También, en tono político más claro, en *Camino de servidumbre*.

Visto desde ese punto de vista, sigue estando presente el afán del ser humano por acceder al cultivo del espíritu pero algunas condiciones, como la pobreza actual en algunas naciones, postergarían ese acceso para el futuro. Sin embargo, también es parte de esa teoría económica la gran valoración que se da a la especialización en el trabajo, aspecto indispensable para que la ley ricardiana se cumpla. En ese sentido, siguiendo su línea de razonamiento, ¿de qué serviría que todos seamos filósofos o artistas?, suponiendo que esas actividades son las que, por antonomasia, sirven al cultivo del espíritu. Y es que la crítica de Arendt a esa sociedad de trabajo podría interpretarse como nostalgia de una mítica era en la que la gente tenía tiempo para filosofar y hacer esculturas. Pero, dos cosas: primero, que en el mundo antiguo no todos se dedicaban a la filosofía y al arte; y, segundo, que el mundo moderno ha descubierto posibilidades de desarrollo de la personalidad más allá del arte y la filosofía. Es decir, poniendo los pies sobre la tierra, aún en el hipotético caso de que nadie necesitara trabajar para subsistir, es evidente que no todos desearían dedicarse a la filosofía o al arte. A lo que voy es a que las vocaciones y las habilidades son tan variadas y abundantes como variados y abundantes son los seres humanos y que las empresas son el cauce con que contamos ahora para la realización de esa gran diversidad de habilidades del ser humano. Desde luego, se entiende la pre-

ocupación de Arendt en cuanto que “divertirse” (vertirse en diversas cosas sin atender las primordiales) en el trabajo haría olvidar el sentido. Sin embargo, mi propuesta, como veremos, es que dada la imposibilidad de eliminar la empresa por los beneficios económicos y antropológicos que esta genera, es mejor fomentar un modelo empresarial que dé cabida a la realización personal incluso a nivel de sentido de la vida. Pero tal modelo de empresa sólo es posible si se le da a la empresa una perspectiva filosófica con el aporte de la Filosofía Política y la Ética.

Mi propuesta es que la empresa es un lugar para ser

Con lo anterior llego a una de las ideas centrales que quiero defender y es que la empresa es un lugar que abre posibilidades de realización para la persona desde el momento en que se basa en el concepto de propiedad privada, mismo que conlleva, por sí mismo, el desarrollo de la responsabilidad. No creo que hayamos de entender la empresa como resultado negativo y no deseado de un proceso histórico sino, por el contrario, entenderla como realidad surgida espontáneamente, eso sí, pero con más potencialidad positiva que negativa. La empresa es lugar para poner en práctica conocimientos previos y adquirir otros, lugar para recibir una remuneración que ayude a satisfacer necesidades y a sostener una familia, un lugar para crecer en capacidad de diálogo y tolerancia, una oportunidad para desarrollar habilidades conocidas o descubiertas en el camino, una oportunidad de generar servicios que satisfagan necesidades básicas de la humanidad (piénsese en un hospital, una escuela o un empresa farmacéutica); es un lugar para desarrollar virtudes, un lugar también para generar amistad. En pocas palabras, y es la

idea que propongo para reflexionar, **la empresa es un lugar para ser**. En cuanto tal, la empresa es una realidad cotidiana tan relevante como la familia y tan influyente en el carácter de la persona como la escuela, el colegio y la universidad. Lo importante, me parece, es que entenderla así lleva a tomar con más cuidado, con cuidado ético, su dirección y administración.

La empresa es una etnia: motiva y genera una visión del mundo

A tal grado la vida dentro de la empresa influye en las personas que bien podría hablarse de que, en ausencia de ideologías globales que entusiasmen a las personas y moldeen su pensamiento, la manera de ser de la empresa se vuelve una suerte de influencia en la identidad de sus empleados³. En los lemas de las empresas y en sus códigos de ética se advierte una manera de entenderse a sí mismos como empresa y un ideario que busca fijarse en la mente de los empleados con el objetivo explícito de integrar los intereses personales con los de la empresa. En aras de la eficiencia y eficacia requerida en el mercado, estos lemas y su objetivo explícito no tienen nada de malo, siempre y cuando, desde luego, no vayan en contra de la dignidad de las personas. En su gran mayoría no van en su contra sino que la promueven. Pero me interesa destacar este aspecto porque esas ideas en los empleados condicionan modos de compor-

³Claro, esto puede estar asociado con el tema del desencanto en la sociedad contemporánea: *no tengo nada más de qué agarrarme, mi única motivación en el mundo es la que me da la empresa*. Sinceramente, a veces no sé si digo esto con gozo o con gesto de tragedia. Sin embargo, es claro que si ello es así, la responsabilidad del director de empresas es aún mayor.

tamiento y maneras de interpretar el mundo. Las empresas son, como diría Foucault, verdaderos regímenes de verdad que legitiman con toda libertad algunas cosas y sancionan otras. Las empresas son pequeños mundos. Yo sólo pediría que ojalá sean pequeños mundos éticos.

La empresa es un micro-estado de un tipo que encierra muchos de los detalles que varios pensadores de diferente tendencia hubieran tenido como ideales. Para empezar todo en ella es propiedad privada; sin embargo, no existe democracia ni mucho menos orden espontáneo sino una planificación central de los objetivos. Existe remuneración por cada trabajo y todos son libres de estar allí o de no estar (la adherencia se da por un pacto, un convenio donde se verifica que ambas partes ganan lo que esperan ganar como mínimo). A esto se agregan las modernas técnicas de administración de recursos que llevan a un uso eficaz de los mismos. Con todo ello, se genera un mundo que es como una máquina bien aceiteada: todo marcha bien o muy cerca del ideal, existen reglas claras para legitimar la pertenencia al grupo o anularla y, en general, cada quien vive allí un amplio porcentaje de su vida.

A tal grado se comportan las empresas como una etnia que presentan, en determinado momento de su historia, la necesidad de definir su identidad, definir quiénes son; esto es, describir a qué condujo la sinergia naturalmente producida al poner a las personas a trabajar en equipo y cómo es esa sinergia generada. Trabajando como consultor en temas relacionados con esto que los administradores llaman Cultura organizacional, me he dado cuenta de que las empresas se comportan como etnias pues tienen un pasado y el reforzamiento de ese pasado a través de historias contadas en el presente acer-

ca de sus héroes y antihéroes (las historias de los anecdotarios que acompañan a los códigos de ética) es algo que genera lealtad, motivación, entusiasmo en sus empleados. Eso me llevó a pensar que la empresa es el lugar, el grupo, con el que la mayoría de las personas se identifica. Las personas en el final del siglo XX y al inicio del XXI definen su identidad, en muchos casos y en gran parte, por la pertenencia a una determinada empresa. Ya no hay tribus y las etnias en sentido tradicional se debilitan políticamente, ya no hay ideologías, ya no hay naciones-Estado, ya no hay fidelidades a causas globales; simplemente hay empresas.

II. La gestión interna de la empresa vista en perspectiva filosófica

Las empresas son un campo puntual de aplicación de la Filosofía Política. El gobierno de la empresa es la Filosofía Política en su versión más puntual. Esto porque, como resulta evidente, el macro debate de la teoría de la gerencia gira en torno a cuál es el mejor modelo de gobierno para la empresa. Abordaré algunos temas relacionados con ello.

En cuanto a su organización interna, las empresas se enfrentan con dos problemas fundamentales:

- **Cómo estructurar sus objetivos**

Esto da lugar a las llamadas planeaciones estratégicas y a una preocupación por la coherencia interna en la aplicación de sus normas.

- **Cómo lograr que las personas cumplan con esos objetivos**

Esto da lugar a los códigos de ética y a la preocupación sobre cómo mantener la motivación de los empleados.

Las planeaciones estratégicas son más eficaces cuando tienen por respaldo una cultura organizacional fuerte. Cultura organizacional, tal como he analizado en mi experiencia en trabajos de consultoría al respecto, es asimilable al concepto de identidad del grupo. Con base en ese concepto, en la consultora de la cual formo parte hemos ensayado un modelo de descripción de la cultura o identidad de la empresa a partir de las tres preguntas fundamentales: ¿quién es la empresa? ¿de dónde viene? y ¿hacia dónde va?

Responder a la primera pregunta, quién es la empresa, significa ver su presente: cuál es su rubro y cuáles son sus capacidades clave (aquello que le diferencia y le garantiza la apertura de mercados). Al responder a la pregunta ¿de dónde venimos como empresa?, entramos en una interesante faceta del estudio del fenómeno empresa. Tal como ocurre en las etnias, el conocimiento de los fundadores, de las gestas del pasado, de los héroes y antihéroes de la organización, constituye un importante recurso al cual los directores de la empresa pueden recurrir para motivar a sus empleados presentes. Es de ese pasado de donde surgen los valores de la empresa o, mejor dicho, el haber sido puestos en práctica en el pasado motivaría a su práctica en el presente si se esto se acompaña con un correcto sistema de incentivos. En este sentido, hemos ensayado también un modelo de reforzamiento de la cultura de la empresa por medio de un Anecdótico. En ese documento consignamos las historias que los empleados nos cuentan acerca de los antiguos colaboradores. Es una suerte de tradición oral sobre lo legítimo o lo ilegítimo en la empresa que dejamos por escrito.

Finalmente, cuando llegamos a la pregunta ¿hacia donde vamos? Es cuando entra en juego la famosa expresión Pla-

neación estratégica. Dentro de este modelo antropológico que hemos generado, las metas dependen de las capacidades clave (lo que en realidad se tiene como habilidades, diríamos si lo comparamos con una persona) de los valores y de la consistencia o unidad de todos estos elementos. La tarea de fijar metas para el grupo es ahora más fácil puesto que se cuenta con los parámetros de la historia y de las fortalezas.

Llegados a este punto surge el tema de la macro concepción de la empresa, la manera de entenderse a sí mismas desde una perspectiva más amplia. En otras palabras, dada la libertad con que las empresas fijan sus metas y reglas, ellas mismas buscan un norte y ese norte sólo lo encuentran en la filosofía. En ese sentido vale la pena insertar un comentario acerca de una de las obras que quizá mejor ha logrado relacionar la filosofía con la empresa. Se trata del libro *Si Aristóteles dirigiera General Motors*, de Tom Morris⁴. En este libro, el autor se hace la pregunta, ¿qué haría Aristóteles para dirigir bien a esta empresa? Y la respuesta es: Aristóteles organizaría toda la empresa con base en los trascendentales del ser: unidad, verdad, bondad y belleza. La unidad surge de contar con un sistema claro de normas y objetivos y contar con los respectivos incentivos para que todos las cumplan. La verdad se referiría a la honestidad en el manejo de la información interna y en cuanto al respeto a los contratos (dar el servicio o el producto con la calidad previamente señalada). La bondad vendría de aplicar un código de ética dentro de la empresa y fuera de ella: ser ético con todos los involucrados (proveedores, clientes y comunidad que le rodea). Este es el aspecto más conocido

⁴Tom Morris, *If Aristotle ran General Motors* (New York: Henry Holt and Co., 1997).

de la filosofía en relación con la empresa. Y, por último, dice Tom Morris, la belleza sería la atractividad que genera la empresa por el hecho de contar con unidad, verdad y bondad.

Siempre dentro del tema de cuál es el mejor gobierno para la empresa, surge el tema de los incentivos, premios y sanciones para que todos sus empleados cumplan con las normas internas y con los objetivos de la empresa. A tal efecto, quien a nuestro juicio mejor fundamento teórico ha sugerido al respecto es José Antonio Pérez López, profesor de la Universidad de Navarra. A él debemos la llamada teoría de las motivaciones⁵. Esta teoría indica que toda persona tiene tres tipos de motivaciones: extrínsecas, intrínsecas y trascendentes. Las extrínsecas se refieren a la satisfacción de necesidades primarias de la persona, expresadas en el objetivo único de obtener una remuneración por el trabajo realizado. La motivación intrínseca es actuar por el beneficio en términos de conocimiento, reconocimiento o demás satisfacciones personales internas que lleguen como resultado del trabajo realizado. Y, por último, la motivación trascendente sería actuar por el interés de afectar positivamente el entorno de la empresa. Estas motivaciones no son excluyentes. Más bien, según la teoría de Pérez López, la gerencia de la empresa debería luchar por generar un ambiente que las satisfaga todas a fin de contar con un personal eficiente y eficaz⁶.

⁵Juan A. Pérez López, "El desarrollo de la calidad ética de las personas y su influencia en los logros económicos de la empresa" (Barcelona: Instituto de Estudios Superiores de la Empresa, Universidad de Navarra, 1990).

⁶Es una realidad el hecho de que muchas empresas locales e internacionales han logrado una cultura organizacional que satisface

Hemos tocado hasta aquí temas como la elaboración de objetivos en la empresa y sus esfuerzos para lograr la motivación necesaria. Aún así nos parece que hace falta una teoría que permita analizar el gobierno de la empresa con más perspectiva. En tal sentido, el licenciado Juan Roberto Brenes, profesor de la Facultad de ciencias económicas de la Universidad Francisco Marroquín, ha desarrollado una teoría que, nos parece, es un aporte para ver el gobierno de la empresa con una perspectiva filosófica. Digo "nos parece" por haber contribuido como coautor en la elaboración de seis de sus ocho tesis fundamentales. (La teoría completa está disponible en la página de Internet <http://paginas.ufm.edu.gt/jrbrenes>.) Según lo elaborado en esa teoría, es necesaria una jerarquía que va de procedimientos a valores a la hora de ejercer el gobierno de la empresa. Los procedimientos son pasos a seguir mecánicamente. No se requiere más que cumplirlos. Sin embargo, esos pasos a seguir dependen de algún criterio. Ese criterio es el principio de operación que da más perspectiva pues explica el porqué del paso o del conjunto de pasos y es aplicable con independencia de tiempo y lugar. Finalmente, los valores (expresados en normas abstractas, aun con más independencia de tiempo y lugar) son el punto que otorga la perspectiva. Una vez que se ha decidido respetar un valor, no importa si cambien las circunstancias: cualquier principio de operación que sea necesario se ajustará al valor y eso garantizará el logro de los objetivos. Los objetivos no son más que expresión de valores, explícita o implícitamente. Como se puede ver, hablamos aquí de fines y medios. Esto conlleva una jerarquía del saber humano para trabajar. En el nivel de

las tres motivaciones en sus empleados. No es una utopía; es cosa de conocimiento (filosófico) y voluntad.

procedimientos (procedimientos administrativos, uso de tecnologías) es donde se aplica la ingeniería y sus ciencias exactas. En el nivel de la fijación de valores ya interviene la ética para definirlos con claridad y para ponerlos en práctica. Dado que una empresa no puede consistir sólo en procedimientos a seguir sino que requiere objetivos, queda claro que la filosofía cumple un importante papel en la dirección de la misma. Una amplia explicación acerca de esta teoría puede verse en la fuente citada.

Conclusión

La filosofía en el campo de la empresa muestra su utilidad. De hecho, parece ser la única vía para lograr un gobierno coherente de la empresa, según la perspectiva de los autores comentados. Esa certeza se ve reforzada por el dato sociológico de que, en el mundo contemporáneo, las empresas constituyen una parte crucial de la vida de todas las personas. De ello se deriva una gran responsabilidad para el director de empresa: la mayor o menor eticidad de su organización necesariamente influirá en la vida de sus colaboradores. En vista de que tal grado de responsabilidad y las maneras para hacer gobernable esa responsabilidad requieren de una perspectiva amplia de conocimiento, es claro que la administración y dirección de empresas encontrarán en la filosofía una fuente de criterios de invaluable riqueza. Quizá sea esto un ejemplo de algo que el trabajo intelectual del siglo XX descubrió: es necesario el manejo interdisciplinar de los asuntos que atañen al ser humano.
