

**MARCO DE REFERENCIA PARA EVALUAR LA PRESENCIA DE
INHUMANIDAD EN LAS ORGANIZACIONES**

LEONARDO URIBE ORTIZ



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MANIZALES
2015**

**MARCO DE REFERENCIA PARA EVALUAR LA PRESENCIA DE
INHUMANIDAD EN LAS ORGANIZACIONES**

LEONARDO URIBE ORTIZ

Trabajo de grado para optar al título de Magíster en Administración

Director:

JOSE GABRIEL CARVAJAL OROZCO



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MANIZALES
2015**

**FRAMEWORK TO EVALUATE THE PRESENCE OF INHUMANITY IN
ORGANIZATIONS**

LEONARDO URIBE ORTIZ

Degree work to obtain the degree of Master in Business Administration

Director:

JOSE GABRIEL CARVAJAL OROZCO



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
ADMINISTRATION FACULTY
MASTER IN BUSINESS ADMINISTRATION
MANIZALES
2015**

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| Resumen | 8 |
| Abstract..... | 9 |
| | |
| I. REFLEXIÓN DEL AUTOR..... | 10 |
| | |
| II. INTRODUCCIÓN | 12 |
| | |
| III. GENERALIDADES DEL ESTUDIO | 19 |
| Planteamiento del problema: Vacío en la discusión sobre lo inhumano en las organizaciones..... | 19 |
| Objetivos | 22 |
| Justificación..... | 23 |
| | |
| 1. PRIMER ACERCAMIENTO AL PROBLEMA DE LA INHUMANIDAD: EL ENFOQUE DE CRUZ, ROJAS Y CARVAJAL BAEZA | 25 |
| 1.1. Aproximación al concepto de inhumanidad | 26 |
| Contexto de la inhumanidad en las organizaciones | 28 |
| 1.2. Lo inhumano, constitutivo de la identidad humana..... | 30 |
| Sigmund Freud..... | 31 |
| Alain Finkielkraut | 32 |
| Viviane Forrester..... | 33 |
| Michael Ignatieff | 35 |
| 1.3. Diferencia entre el “nosotros” y el “ellos” y la amenaza de la identidad: Las causas de la inhumanidad | 36 |
| El narcisismo de la diferencia menor | 39 |
| 1.4 En busca de la inhumanidad en las organizaciones: Crítica a los autores..... | 42 |
| | |
| 2. LO HUMANO | 45 |
| Aproximación a los elementos que definen lo humano | 46 |

| | |
|---|------------|
| 2.1 Lenguaje e identidad | 49 |
| 2.1.1 Consideraciones iniciales sobre el lenguaje..... | 50 |
| 2.1.2 Lenguaje humano vs. Lenguaje animal..... | 52 |
| 2.1.3 El lenguaje: Elemento esencial de la condición de humanidad | 54 |
| 2.1.4 El lenguaje en las organizaciones..... | 57 |
| 2.1.5 Identidad..... | 58 |
| Identidad: Elemento constitutivo de la condición humana..... | 59 |
| La identidad como consecuencia del lenguaje..... | 61 |
| 2.2 Igualdad | 62 |
| 2.2.1 Construcción del ideal de igualdad en la modernidad..... | 63 |
| 2.2.2 Igualdad. ¿Ideología sin fundamento? | 66 |
| 2.2.3 El principio de igual consideración de los intereses de Peter Singer..... | 69 |
| 2.2.4 Reconocimiento de la igualdad: Respeto de la vida..... | 71 |
| Vida como Zoe y como Bios | 73 |
| | |
| 3. EVALUACIÓN DE LA INHUMANIDAD | 75 |
| 3.1 Consideraciones metodológicas..... | 75 |
| 3.1.1 ¿A quién está dirigido este trabajo? | 76 |
| 3.1.2 ¿Cómo evaluar la inhumanidad?..... | 76 |
| 3.1.3 ¿Qué período de tiempo debe abarcar la evaluación de la inhumanidad y con qué frecuencia debe hacerse? | 78 |
| 3.1.4 ¿Los enunciados tienen alguna ponderación? | 80 |
| 3.1.5 ¿Cómo leer los resultados? | 82 |
| 3.2 Primer grupo de actos inhumanos: Uso y no uso del lenguaje | 84 |
| 3.2.1 Impedimentos al lenguaje | 85 |
| 3.2.2 Invalidación de la identidad a través del lenguaje | 89 |
| 3.3 Segundo grupo de actos inhumanos: Desconocimiento de la igualdad | 93 |
| La idea de la igualdad ante las diferencias económicas en la sociedad capitalista..... | 101 |
| | |
| 4. INHUMANIDAD EN LAS ORGANIZACIONES: UN ACERCAMIENTO A LA REALIDAD..... | 103 |

| | |
|---|-----|
| 4.1 Made in China. Behind de Label | 104 |
| 4.2 Zhen Ding Technology | 105 |
| 4.3 Alianza Fashion Sweatshop | 107 |
| 4.4 Caso José López | 108 |
| 4.5 Matoneo en la Gerencia | 109 |
| Indiferencia absoluta | 111 |
| 4.6 Vulneración de los derechos humanos en organizaciones de Manizales y Armenia | 112 |
| 4.7 Síntesis de los casos de inhumanidad | 114 |
| | |
| 5. DISCUSIÓN FINAL | 117 |
| | |
| BIBLIOGRAFÍA | 123 |

LISTA DE TABLAS

| | |
|---|-----|
| Tabla 1. Actos inhumanos de impedimentos al uso del lenguaje..... | 89 |
| Tabla 2. Actos inhumanos de invalidación de la identidad a través del lenguaje.. | 93 |
| Tabla 3. Actos inhumanos de desconocimiento de la igualdad..... | 100 |
| Tabla 4. Casos de inhumanidad en las organizaciones | 114 |
| Tabla 5. Listado consolidado de enunciados de inhumanidad..... | 119 |

Resumen

¿Cuáles son las prácticas o conductas que pueden ser consideradas como actos inhumanos en las organizaciones? El presente trabajo representa un intento por dar respuesta a este interrogante. El objetivo principal es proponer un marco de referencia para evaluar la presencia de inhumanidad en las organizaciones, y de esa manera ayudar a llenar el vacío que existe en la discusión sobre lo inhumano organizacional.

En el primer capítulo se realiza un primer acercamiento al problema de la inhumanidad a partir de la revisión de los aportes de tres autores colombianos.

En el segundo capítulo se intenta una aproximación a la respuesta de la pregunta ¿qué es lo humano?, para lo cual se realiza un abordaje de algunos elementos que ayudan a definir la condición de humanidad.

Más adelante, en el tercer capítulo, se definen categorías y se proponen enunciados para evaluar la presencia de inhumanidad en las organizaciones. En total son propuestos treinta enunciados de inhumanidad, agrupados en ocho categorías dentro de tres grupos de actos inhumanos.

El cuarto capítulo corresponde a la presentación de algunos casos reales de inhumanidad en distintas organizaciones alrededor del mundo.

Finalmente en el quinto capítulo se ofrecen algunas conclusiones y reflexiones del estudio y se proponen algunas líneas de trabajo para continuar con el desarrollo del tema.

Palabras clave: Inhumanidad, igualdad, lenguaje, identidad, condición humana, organizaciones.

Abstract

Which are the practices or behaviors that can be considered as inhumane acts in organizations? This degree work represents an attempt to answer this question. The main purpose is to propose a framework to evaluate the presence of inhumanity in organizations, and thus help to fill the gap in the discussion about the organizational inhumanity.

In the first chapter is made an initial approach to the problem of inhumanity, based on the review of the contributions of three Colombian authors.

In the second chapter is attempted an approach to answer the question “what is the human?” For which, some elements that help define the human condition are presented.

Later, in the third chapter, some categories are defined and some statements are proposed to evaluate the presence of inhumanity in organizations. A total of thirty inhumanity statements are proposed, grouped into eight categories into three groups of inhumane acts.

The fourth chapter is a presentation of some real cases of inhumanity in different organizations around the world.

Finally, in the fifth chapter some conclusions and reflections of the study are offered, and some lines of work are proposed to move forward with the development of the subject.

Key words: Inhumanity, equality, language, identity, human condition, organizations.

I. REFLEXIÓN DEL AUTOR

Después de haberse propuesto como objetivo general para este trabajo la definición de un marco de referencia para evaluar la presencia de inhumanidad en las organizaciones, en varias ocasiones surgió la pregunta sobre de la pertinencia y novedad de este trabajo, así como también sobre su utilidad para el mundo de la administración de empresas y en particular para los empresarios y dirigentes empresariales, grupo al cual pertenece el autor, quien forma parte del equipo directivo de una empresa familiar.

A lo largo de no pocas lecturas sobre inhumanidad, se encontró que existe un vacío respecto a cómo evaluar de forma objetiva el contenido de inhumanidad en las organizaciones.

Mientras se avanzaba en la elaboración de este trabajo, fue posible para el autor conocer y conversar personalmente con el profesor William Rojas¹, a quien se le dio a conocer el propósito del trabajo y se le manifestó que se reconocía en él y sus colegas el esfuerzo por construir un referente valioso sobre inhumanidad en las organizaciones, pero que se percibía un vacío al momento de intentar llevar la exploración sobre ese tema al terreno de lo empírico, especialmente al tratar de entender y evaluar la inhumanidad a través de situaciones concretas que puedan ser consideradas, de la manera más objetiva posible, como “actos inhumanos” y que permitan conocer qué tan inhumana es una organización.

El profesor Rojas respondió que sus trabajos más recientes sobre el tema ya habían trascendido al terreno de lo empírico, y para mostrarlo se refirió a una publicación suya en la que se presentan los resultados parciales de una investigación sobre sentimientos de inhumanidad en los trabajadores de una organización sindical

¹ William Rojas es el director del Grupo de Investigación Nuevo Pensamiento Administrativo perteneciente a la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle. Este grupo es reconocido en Colombia por sus trabajos sobre inhumanidad en las organizaciones.

nacional. Se trataba de una publicación del año 2007², la cual después de ser leída dejó la misma sensación de vacío, puesto que la investigación se limita a explorar la inhumanidad como un fenómeno subjetivo basado en las percepciones de los trabajadores, y presenta una variedad de situaciones como actos inhumanos, pero no deja claro los criterios para que esos supuestos actos inhumanos sean considerados como tal.

Se considera preocupante el hecho de que cualquier situación que genere sentimientos de incomodidad, malestar u otros sentimientos negativos, sea considerada a priori como parte de los actos inhumanos, sin tener suficiente claridad sobre los elementos de la condición humana que están siendo desconocidos, vulnerados o negados.

Es habitual escuchar a algunas personas referirse a los actos inhumanos en diferentes contextos. Por ejemplo, un trabajador que denuncia que su jefe dirige el trabajo de forma inhumana; un estudiante que considera que su profesor realiza evaluaciones inhumanas; un deportista que afirma que cierta competencia fue inhumana; un paciente que asegura que recibió de parte de su médico un trato inhumano. En ese sentido, lo inhumano aparece como un concepto que ha sido apropiado como parte del lenguaje cotidiano, asociado por lo general a situaciones que atentan contra el bienestar o la integridad, pero sin que esté muy claro cuál es la negación de la condición de humanidad presente en tales situaciones.

Así pues, se vio en la realización del presente trabajo una oportunidad valiosa de formar parte del reducido grupo de personas que estudian la inhumanidad en las organizaciones, y de intentar realizar un aporte orientado a llenar el vacío antes mencionado.

² Véase Rojas (2007). La empresa privada y la racionalidad productiva instrumental: reconstrucción de sentimientos de inhumanidad. Estudio de Caso. En F. Cruz (comp). *Del humanismo administrativo en crisis: Rupturas paradigmáticas*. Cali: Universidad del Valle.

II. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo surge como un intento por aproximarse a la respuesta a estos interrogantes: ¿Es posible determinar qué tan inhumana es una organización? ¿Cuáles son las prácticas o conductas que pueden ser consideradas como actos inhumanos en las organizaciones?

La administración como campo de conocimiento nace en un contexto deshumanizado, en el que el ser humano adquiere una connotación material y es convertido en un recurso al servicio del capital, siendo valorado en función de su capacidad de contribuir a la productividad y la eficiencia de las organizaciones.

La sistematización de conocimientos sobre gestión empresarial inicia hace poco más de un siglo con el aporte de autores como Daniel Mc Callum, Henry Metcalfe, Henry L. Gantt y Frank y Lillian Gilbreth, quienes sentaron las primeras bases para desarrollar la administración como disciplina (Barba, 2010, p.20); desde los primeros trabajos ya se buscaba lograr una mayor eficiencia en la producción, sin prestar demasiada atención al componente humano.

Con el surgimiento de la organización científica del trabajo, con Frederick W. Taylor como su principal representante, el desinterés por lo humano en las organizaciones se mantiene vigente por cuenta de la cosificación de los trabajadores y la enajenación de sus habilidades y conocimientos; con el Taylorismo, el obrero pierde el control de su puesto de trabajo y pasa a ser controlado meticulosamente. “En esta etapa del maquinismo, se nota una clara tendencia a convertir al obrero en un apéndice de la máquina al profundizar la rutinización de su trabajo” (Barba, 2010, p.23).

El Taylorismo impone una concepción sumamente reduccionista del ser humano por cuenta de la idea de *homo economicus*, según la cual la finalidad de los seres humanos es maximizar su utilidad personal y todos los actos están mediados por el

incentivo de la utilidad y el interés (Marín, 2006, p.66). Desde esta perspectiva, “el bienestar personal es evaluado en términos de ganancias monetarias y de estatus, entonces los fundamentos del mercado libre sugieren que la ética y la moralidad pueden ser intercambiadas por bienes de consumo que maximicen la utilidad personal” (Mazzotti & Constantino, 2010, p. 54).

Aún en el siglo XXI, pareciera que dicha connotación deshumanizada del trabajo en las organizaciones continúa vigente, y que en las organizaciones se continúa incurriendo en prácticas que atentan contra la condición humana de los trabajadores. Al respecto Cruz, señala:

“Las fábricas inhumanas del Siglo XIX no están todavía demasiado lejanas en la memoria histórica del proceso de industrialización, y no son tampoco demasiado excepcionales los episodios de trato inhumano en las actuales relaciones de trabajo industrial y rural en los países del tercer mundo, para no mencionar el primero y el segundo” (2003, p. 27)

No obstante, la historia de la administración es también la historia de la lucha por humanizar el trabajo en las organizaciones. A lo largo de muchos años, los trabajadores de una parte, y algunos estudiosos de la administración de otra, han reclamado mejores condiciones para los trabajadores en el mundo del trabajo y han propiciado el surgimiento de organizaciones más humanas, tal como lo reconoce McGregor:

“La administración ha adoptado en general una serie de valores mucho más humanos; se ha esforzado exitosamente por dar un tratamiento más equitativo y más generoso a sus empleados. Se han reducido de manera significativa los apuros económicos, eliminando las formas más extremas de la guerra industrial, proporcionando un ambiente de trabajo seguro y agradable en general” (2007, p. 63).

Solo como ejemplo de las algunas de las contribuciones orientadas a hacer de la administración una disciplina más humana, puede citarse a autores como:

- Charles Dupin, ingeniero francés quien en el siglo XIX escribió sobre la industria, el trabajo y el bienestar de los trabajadores (Rendón, 2011, p.85). En los trabajos de Dupin se refleja un interés hacia factores humanos, más que hacia aspectos técnicos del trabajo.
- W.S. Jevons, economista y filósofo inglés quien escribió sobre temas como la cooperación entre obrero y patrón, el reparto de utilidades con los empleados y la necesidad de descanso para que los trabajadores se recuperen de la fatiga (Rendón, 2011, p. 87).
- Oliver Sheldon, autor del libro “La Filosofía de la Administración”. Este autor se enfocó en buscar un balance apropiado entre “las cosas de la producción” y la “humanidad de la producción”, para lo cual propuso algunas reglas orientadas a regular el trabajo en las organizaciones, con las cuales buscaba, entre otras cosas, que las personas tuvieran tiempo de ocio para desarrollarse, que estuvieran asegurados contra el desempleo involuntario y que tuvieran un nivel de vida acorde con la comunidad civilizada (Rendón, 2011, p. 132).
- Elton Mayo, psicólogo y sociólogo australiano, precursor de la Escuela de las Relaciones Humanas, quien se interesó por el bienestar del trabajador al estudiar asuntos como la fatiga y la monotonía en el trabajo, temas que son desarrollados en el libro titulado *Problemas Humanos de una Civilización Industrial* (Mayo, 1972). Mayo abordó el estudio de variables como la integración y el comportamiento social de los empleados; las necesidades psicológicas y sociales, los grupos informales y los aspectos emocionales del comportamiento, entre otros (Caicedo, 2010, p. 23).

Como padre de la Escuela de las Relaciones Humanas, Elton Mayo introdujo cambios sustanciales en la concepción del componente humano en las organizaciones y marcó una pauta para que nuevos pensadores de la administración centraran sus aportes entorno a lo humano. Al respecto, Carvajal, Parra y Valencia (2013) señalan como a partir de la Escuela de las Relaciones Humanas ha habido una evolución en el tema de bienestar laboral, mediante situaciones como el reconocimiento de vacaciones y permisos, la asistencia en salud y pensión, la búsqueda de un incremento de la lealtad y de la motivación de los empleados, y en general la búsqueda del desarrollo humano en la organización.

- Kurt Lewin, autor contemporáneo de Elton Mayo, se destacó, entre otros, por sus escritos sobre ampliación y enriquecimiento del trabajo. Este autor defendía la realización de un trabajo rico, amplio y variado, que no fuera invalidante ni limitara el potencial de desarrollo personal. (Caicedo, 2010, p. 63).
- Douglas McGregor, quien en su libro titulado *El Lado Humano de las Empresas* (McGregor, 2007), el cual fue publicado a mediados del siglo XX, formuló los postulados de lo que se conoce como la “Teoría Y” orientados a hacer una administración más humana. McGregor puso en tela de juicio el papel de la autoridad como único medio de control, y propuso una postura mucho más amable para la administración de las personas, en la cual se reemplazara el estilo de dirección autoritario por uno participativo que permitiera a los miembros de la organización alcanzar sus propias metas (McGregor, 2007).
- Rensis Likert, quien de forma similar a McGregor, realizó un contraste entre el modelo explotador y autoritario y el de la dirección participativa (Caicedo, 2010, p. 74). Los aportes de Likert hacen referencia a diversos aspectos

humanos de las organizaciones, tales como la motivación, el deseo de nuevas experiencias, la participación, y el liderazgo (Caicedo, 2010).

- Omar Aktouf, quien aboga por una gestión centrada en el respeto a la dignidad del ser humano, afirmando que se trata de una necesidad, más que de un mero ideal: “Este movimiento hacia una mayor humanidad en la empresa no es un ideal romántico, ni un acto de filantropía gratuita, ni una utopía, sino una necesidad” (Aktouf, 2001, p. 714).

Desde luego, son muchísimos más los autores que han compartido una preocupación por el componente humano en las organizaciones³.

Como resultado de lo anterior, la administración ha evolucionado de manera importante en lo referente a la consideración del ser humano en las organizaciones, y hoy puede afirmarse que las condiciones del trabajador del siglo XXI, al menos desde la teoría, son mejores a las condiciones del trabajador de finales del siglo XIX o comienzos del siglo XX.

Puede decirse, entonces, que en las organizaciones de la actualidad existen prácticas orientadas a reconocer, defender y respetar la condición humana de los trabajadores, y estas prácticas coexisten con otras que conducen a la negación de la condición de humanidad. Esto es lo que Cruz ha denominado como una “humanidad restringida” o “inhumanidad gradual” (2003, p. 57). Gradual, en cuanto la negación de la humanidad del trabajador se da solamente de forma parcial, a

³ William Rojas ofrece un vasto recuento de autores que han contribuido a forjar el denominado paradigma radical-humanista, orientado a hacer más humanas las relaciones de trabajo: Por ejemplo, autores que “critican el poder unilateral, el acaparamiento patronal de las ganancias operacionales, los obstáculos al desarrollo de la creatividad de los obreros”: Peters-Waterman, Atlan, Orgogozo y Serieyx, Villete, Morgan, Weitzman, De Pre, Clegg, Varela; autores que “han cuestionado el orden establecido”: Braverman, Terkel, Sievers, Dejours, Chanlat y Dufor, Beynon, Pfeffer, Turner; autores “que han hecho un llamado presuroso a la lucha contra la fragmentación del trabajo, contra la destrucción de su sentido, contra la superespecialización y la subdivisión de tareas”: Escuela de Palo Alto, Chanlat y Bédar; autores “que se oponen a las prácticas administrativas que obstaculizan toda posibilidad real de dar al hombre un estatuto de sujeto”: Hassard Kamdem, Gasparini; entre otros (Véase Rojas, 2003, p. 25).

diferencia de otras organizaciones como los campos de concentración Nazi, en donde la negación de la humanidad era total (Cruz, 2003, p.28).

Si la inhumanidad es un asunto de grado, tal como lo señala Cruz, entonces debería poderse medir el grado de inhumanidad en una organización determinada. ¿Es esto posible? ¿Cómo evaluar la presencia de inhumanidad en las organizaciones?

Para ofrecer una aproximación al tema de la inhumanidad e intentar dar respuesta a las preguntas anteriores, se ha elaborado el presente trabajo, el cual está dividido en cinco capítulos, según se detalla a continuación:

El primer capítulo corresponde a un primer acercamiento al problema de la inhumanidad. En dicha sección del trabajo se realiza una revisión de los aportes de tres autores colombianos cuyos trabajos representan el referente más importante construido sobre el tema en el país: Fernando Cruz Kronfly, William Rojas Rojas y Rafael Carvajal Baeza. El capítulo finaliza con una crítica a esos autores, la cual se fundamenta en el vacío de sus trabajos para mostrar de forma específica los actos inhumanos que se cometen en las organizaciones.

Lo inhumano representa la negación de la condición de humanidad. Por tal motivo, el segundo capítulo de este trabajo representa un intento de aproximación a la respuesta de la pregunta *¿qué es lo humano?* En esa parte del trabajo se busca ofrecer un mínimo de claridad sobre algunos de los elementos que hacen humanos a los humanos, y cuya negación constituye actos inhumanos. Como resultado, lo humano es definido en términos de lenguaje, identidad e igualdad.

El segundo capítulo reviste una importancia central para el trabajo, puesto que la comprensión de lo humano constituye una condición previa para la comprensión de lo inhumano. Así, antes de decir que determinada situación representa un acto inhumano, es necesario conocer cuál es el elemento de la condición humana que está siendo negado.

En el tercer capítulo se definen categorías de inhumanidad, se deducen y proponen enunciados para evaluar el contenido de inhumanidad en las organizaciones, en función de los elementos de la condición humana señalados en el segundo capítulo. En total son propuestos treinta enunciados de inhumanidad agrupados en ocho categorías, las cuales a su vez se dividen en tres grupos de actos inhumanos: Impedimentos al uso del lenguaje, invalidación de la identidad a través del lenguaje y desconocimiento de la igualdad.

El capítulo inicia con una serie de consideraciones sobre el uso de este trabajo como herramienta de evaluación o diagnóstico en las organizaciones, incluyendo la propuesta de una escala de evaluación aplicable a los enunciados de inhumanidad definidos.

Para mostrar que la inhumanidad es un problema vigente, de grandes proporciones, y llamar la atención de la comunidad académica y de los dirigentes empresariales sobre dicho problema, en el cuarto capítulo se presentan algunos casos recientes que muestran las condiciones de trabajo a las que se encuentran sometidos los trabajadores en distintas organizaciones del mundo, que representan ejemplos de inhumanidad y que son revisados a la luz de los tres grupos de actos inhumanos abordados.

En el quinto y último capítulo del trabajo se elabora una breve síntesis de algunas de las principales ideas desarrolladas en los cuatro capítulos anteriores, se presentan algunas conclusiones y reflexiones del estudio y se proponen trabajos posteriores para dar continuación al desarrollo de los temas del presente trabajo.

III. GENERALIDADES DEL ESTUDIO

A continuación se presentan las generalidades del estudio conformadas por el planteamiento del problema que se intenta resolver, los objetivos propuestos y la justificación del trabajo, mencionando allí el aporte que se espera realizar a la comunidad académica, a los dirigentes de organizaciones y a la sociedad en general.

Planteamiento del problema: Vacío en la discusión sobre lo inhumano en las organizaciones

En el mundo del trabajo en las organizaciones suceden a diario una serie de situaciones que atentan contra la condición de humanidad de los trabajadores (bien sea dirigidos o dirigentes), y que podrían enmarcarse en el universo de lo que se denomina “actos inhumanos”.

Lo inhumano es la negación de lo humano. Pero, ¿qué es lo humano? Es fácil decir que en las organizaciones se cometen actos inhumanos cuando se maltrata a los trabajadores, cuando estos son humillados o discriminados, o cuando se les considera como objetos, como engranajes del sistema de producción, pero resulta sumamente más complejo identificar cuál es el elemento de la condición humana que está siendo negado para que dichas situaciones puedan ser consideradas objetivamente como actos inhumanos.

Los trabajos revisados sobre el tema dan por sentado que en las organizaciones existe una negación de la condición de humanidad de los subordinados, defienden la idea de que lo inhumano es inherente a la condición humana, intentan explicar el surgimiento de actos inhumanos desde distintas disciplinas y hacen un llamado a dar un trato más humano a las personas al interior de las organizaciones.

No obstante, no se identifican avances orientados a definir de forma concreta en qué consiste la negación de la condición de humanidad o por señalar los elementos de la condición humana que están siendo negados o desconocidos en cada situación de inhumanidad. No se encuentran trabajos que den razón sobre cómo puede evaluarse la presencia de inhumanidad en las organizaciones. No está claro cuál es el marco de referencia que permita definir objetivamente, si determinada situación puede considerarse “acto inhumano”. Así lo reconoce el mismo Rojas, uno de los principales estudiosos del tema en Colombia:

“Aunque lo inhumano es abordado con cierta frecuencia en filosofía, en psicoanálisis, en sociología, en antropología y en epistemología, no hay un marco de referencia que permita comprender con precisión la complejidad de la pareja humano-inhumano en el mundo de las organizaciones” (Rojas, 2003, p.28).

Se trata entonces de un vacío en la discusión sobre lo inhumano en las organizaciones, siendo un problema de investigación cuya solución demanda un acercamiento a la construcción de un marco de referencia para evaluar la inhumanidad en las organizaciones, de cara a operacionalizar el concepto de acto inhumano⁴.

Es importante señalar que el hecho de intentar proponer un marco de referencia objetivo sobre los actos inhumanos –lo cual constituye el objetivo principal de este trabajo- representa una tarea ardua y compleja, por cuanto implica formular juicios epistemológicamente objetivos sobre situaciones que son ontológicamente subjetivas.

⁴Al final del primer capítulo se ofrece una mayor ilustración sobre el problema aquí mencionado, referente al vacío existente en la discusión sobre inhumanidad en las organizaciones.

De acuerdo con el filósofo John Searle, los juicios epistemológicamente objetivos son aquellos en que “los hechos en el mundo que los convierten en verdaderos o falsos son independientes de las actitudes o de los sentimientos que cualquiera puede albergar respecto de ellos” (Searle, 1997, p. 27). En contraposición, en los juicios epistemológicamente subjetivos la verdad o falsedad depende de las actitudes, puntos de vista o sentimientos (p. 27).

Por su parte, desde el punto de vista ontológico lo objetivo hace referencia a un “modo de existencia que es independiente de cualesquiera perceptores o de cualquier estado mental” (Searle, 1997, p. 27), mientras que lo subjetivo se refiere a situaciones cuyo modo de existencia depende de que sean sentidas por los sujetos (p. 27).

Por ejemplo, uno de los enunciados de inhumanidad que se proponen en el presente trabajo, enmarcado en la categoría de actos de humillación, es: “Existen dirigentes que se burlan de sus dirigidos”. Este es un enunciado epistemológicamente objetivo, dado que su verdad o falsedad está en función de los hechos y no de las actitudes y sentimientos. No obstante, lo que convierte la burla en un acto inhumano es la generación de sentimientos de humillación en la víctima; y la humillación es una situación ontológicamente subjetiva, debido a que su existencia depende de que efectivamente sea sentida por la persona que es humillada. En el ejemplo anterior podría darse el caso de que en determinada organización existe un dirigente que se burla de sus dirigidos, pero esto no genera sentimientos de humillación en ellos. En tal caso, la evaluación de la inhumanidad a partir del enunciado propuesto carecería de validez.

La necesidad de proponer un marco de referencia epistemológicamente objetivo sobre los actos inhumanos surge a raíz del hecho de que, si el abordaje de la inhumanidad se hiciera desde lo subjetivo, podrían existir tantas percepciones sobre los actos inhumanos, como personas realizando dicho abordaje. En ese caso, la

presencia de inhumanidad estaría en función de los sentimientos y puntos de vista de cada persona.

Objetivos

Objetivo general

Proponer un marco de referencia para evaluar la inhumanidad en las organizaciones a partir de la revisión teórica y la deducción de situaciones que puedan ser consideradas, objetivamente, como actos inhumanos.

Objetivos específicos

- i. Reconstruir un referente teórico mínimo sobre inhumanidad, como fundamento para abordar el problema de los actos inhumanos en las organizaciones.
- ii. Ofrecer una aproximación a la respuesta de la pregunta ¿qué es lo humano? a partir de la identificación de elementos que ayudan a definir la condición humana, y cuya negación representa actos inhumanos.
- iii. Definir categorías y enunciados de inhumanidad correspondientes a la negación o el desconocimiento de algunos de los elementos que definen la condición humana.
- iv. Revisar algunos casos de inhumanidad en las organizaciones, a la luz de las categorías de inhumanidad identificadas⁵.

⁵ Este objetivo busca contribuir a mostrar cómo la inhumanidad es un problema vigente que merece la atención de los estudiosos de la administración y dirigentes empresariales.

Justificación

“Particularmente creemos que las facultades de administración no pueden pasar por alto la inhumanidad de su tiempo, tampoco deben pensar en la formación de administradores y contadores a la luz de los resultados que traen y han traído la negación de algunos de los valores modernos por excelencia (el reconocimiento de la condición de humanidad en todos los seres humanos), pues estudiar bajo los criterios del presente y sus reglas permite que los profesionales de la empresa familiaricen los tratos inhumanos, es decir, que trabajen promocionando una cultura en la que, lo que menos importa es aplicar el valor moderno de humanidad que exige que todo trato humano reconozca que cada persona es un ser de respeto y de consideración absoluta” (Rojas, 2003, p. 243).

Lo inhumano es parte de lo humano por lo cual resulta ineliminable de la sociedad y de las organizaciones (Cruz, 2002 - 2003; Rojas, 2003). Siendo así, es necesario que los actos inhumanos puedan ser controlados y mantenidos, hasta donde sea posible, al margen de las relaciones entre dirigentes y dirigidos. “Si se controla al máximo la inhumanidad en la empresa el subordinador dejará de estar siempre en el lugar del victimario y el subordinado en el lugar de la víctima” (Rojas, 2007 p.105).

Pero, ¿cómo controlar la inhumanidad en las organizaciones si no se conoce con suficiente claridad cuáles son los actos inhumanos que se pueden producir al interior de estas? No se puede controlar aquello que se desconoce.

Se considera que un paso necesario para minimizar la inhumanidad en las organizaciones -lo cual debería formar parte de las prioridades de cualquier administrador-, consiste en identificar y evaluar objetivamente los actos inhumanos allí producidos. Siguiendo a Rojas, puede decirse que el estudio de la inhumanidad en las relaciones interpersonales en el trabajo “facilita que la administración de la

empresa se reconsidere como una actividad que ante todo debe ponerse a favor de la igualdad y la libertad humana en el trabajo” (2007, p. 106).

El aporte principal que con el presente trabajo de grado se desea realizar es el de contribuir a la construcción de un referente para evaluar de la presencia de inhumanidad al interior de las organizaciones, mediante la deducción de situaciones que puedan ser consideradas, objetivamente, como actos inhumanos, ayudando a llenar el vacío que existe al respecto. Se pretende que los resultados de este trabajo se conviertan en una herramienta útil que facilite el acercamiento al problema de la inhumanidad en las organizaciones.

Adicionalmente, al abordar un estudio sobre las prácticas inhumanas en el trabajo, se busca aportar a la discusión sobre un tema que pocas veces es incluido en los programas de estudio de las escuelas de administración y por el cual, los administradores, gerentes y empresarios debieran tener una mayor preocupación.

1. PRIMER ACERCAMIENTO AL PROBLEMA DE LA INHUMANIDAD: EL ENFOQUE DE CRUZ, ROJAS Y CARVAJAL BAEZA

El presente capítulo representa un primer acercamiento al problema de la inhumanidad en las organizaciones, a partir de la revisión de los aportes de tres autores colombianos, quienes durante un importante período de tiempo (al menos durante las últimas dos décadas) han compartido una preocupación por la inhumanidad en el mundo del trabajo en las organizaciones. Se trata de los profesores Fernando Cruz Kronfly, William Rojas Rojas y Rafael Carvajal Baeza, adscritos a la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle y miembros del Grupo de Investigación Nuevo Pensamiento Administrativo de esa institución.

Este capítulo contiene, en primer lugar, una síntesis de algunas de las principales ideas de los profesores mencionados en relación al tema de la inhumanidad en las organizaciones, y en segundo lugar, una crítica a estos autores, fundada en el hecho de que sus trabajos dan por sentada la presencia de actos inhumanos en el mundo del trabajo, los cuales son definidos como la negación de la condición de humanidad de otras personas, pero no ofrecen la suficiente claridad al momento de identificar y describir este tipo de actos, ni definen con precisión cuál es el criterio para considerar que un acto es inhumano.

Los trabajos de los profesores mencionados ofrecen un referente valiosísimo desde el punto de vista conceptual y representan un gran esfuerzo por aportar a la construcción teórica, la reflexión y la crítica sobre el tema. No obstante, estos trabajos resultan poco útiles para un gerente o empresario que se cuestione sobre qué tan inhumana es la organización a la cual pertenece. Y el propósito del trabajo es justamente contribuir a responder a dicho cuestionamiento.

1.1. Aproximación al concepto de inhumanidad

Lo inhumano puede ser definido como aquello que se contrapone a lo humano, bien sea mediante su negación, o a través de su reconocimiento apenas parcial o limitado. Fernando Cruz Kronfly define los actos inhumanos de la siguiente manera: “El acto inhumano se produce, ya sea en la sociedad, en la cultura o en las organizaciones productivas, cuando de parte de alguien se niega total o parcialmente al otro que es diferente su plena condición de humanidad” (Cruz, 2002, p16). En el mundo de las organizaciones, lo inhumano constituye la negación de la condición de humanidad de los trabajadores.

Mientras que el humanismo busca exaltar la condición humana, lo inhumano representa justamente la negación de dicha condición. Así pues, son actos inhumanos la negación de la libertad, la esclavitud, la dominación, la tortura y los genocidios (Cruz, 2003). Marín, refiriéndose a las ideas de Lefebvre, plantea que lo inhumano “designa anti-valores que pueden ser evitables como la opresión, la injusticia, la crueldad, la violencia y el sufrimiento” (2006, p. 89).

Para Cruz (2003), lo inhumano es constitutivo de la identidad humana y por consiguiente, puede ser controlado, inhibido, reglamentado, desviado (p.55), pero nunca eliminado de la cultura ni del reino del trabajo. Al respecto, este autor nos dice lo siguiente:

“Si bien lo inhumano es controlable mediante instrumentos éticos, jurídicos y políticos, no obstante resulta ineliminable de la condición humana y por ende de la sociedad y la cultura, y es precisamente el componente “escondido” y siempre presente en muy buena parte de las relaciones entre los seres humanos [...] En el fondo de toda relación de autoridad, de poder y de subordinación, incluida la relación propia del trabajo, existe siempre la tentación de lo inhumano, es decir, la tentación

de negar o recortar simplemente la condición de humanidad en el otro”
(Cruz, 2003, p. 35-36).

Con relación a la idea anterior, Rojas admite que a pesar de los cambios en la manera de relacionarse los hombres en el trabajo a lo largo de la civilización y de la evolución jurídica que ha reflejado esos cambios, la inhumanidad continúa estando presente:

“Las relaciones entre hombres en el trabajo han cambiado en todas las épocas de la civilización occidental y ese cambio se refleja en las legislaciones civiles, penales y laborales. No obstante, los comportamientos inhumanos, como se ha dicho antes, siguen existiendo de hecho (Rojas, 2007, p. 104).

Al ser lo inhumano algo ineliminable, Cruz reconoce que no es posible lograr una solución definitiva al problema que representa la ocurrencia de actos inhumanos en las organizaciones. “La eliminación de lo inhumano de la condición humana no debe hacer parte de un programa realista para las organizaciones” (p. 55). Siguiendo esta idea, Marín señala que **“ambos son propios de la condición humana⁶** y por tanto están integrados en la totalidad “hombre”, hasta el punto de no distinguirse” (Marín, 2006, p. 89).

Según lo anterior, las organizaciones totalmente libres de tratos inhumanos no dejan de ser una utopía. Cualquier relación entre personas, incluida la del trabajo subordinado, siempre correrá el riesgo de producir actos inhumanos, cuya dinámica es inherente a la condición humana. Entonces se debe aceptar que en las organizaciones existe una “humanidad restringida, recortada” (Cruz, 2002, p. 17), más no un trato plenamente humano.

⁶ La negrilla es del autor citado.

Ahora bien, si la inhumanidad puede ser controlada, entonces es válido afirmar que en cada organización existe un grado mayor o menor de inhumanidad en comparación con otras o con ella misma en diferentes momentos.

Contexto de la inhumanidad en las organizaciones

Por tratarse de algo inherente a la condición humana, podría decirse que los actos inhumanos son tan antiguos como el hombre mismo. Por su parte, el mundo del trabajo en las organizaciones del sistema capitalista, ha estado permeado desde sus inicios por conductas y prácticas inhumanas, tal como lo señala Carvajal B. cuando menciona las condiciones de trabajo inhumanas instauradas siglos atrás: “desde extenuantes jornadas de trabajo en condiciones de riesgo e insalubridad, hasta regímenes disciplinarios de ofensas y castigos corporales” (2003, p. 101).

Sin embargo, es durante el siglo XX cuando el hombre toma mayor conciencia de la inhumanidad de su entorno, a raíz de acontecimientos como las guerras mundiales, el genocidio nazi, el crecimiento exponencial de la pobreza extrema, las hambrunas en África y la marginación de muchos pueblos (Rojas, 2003). “Tal vez la inhumanidad como concepto desde una perspectiva cultural no aparece sino hasta mediados del siglo XX, época en que la humanidad se concientiza de la barbarie con que los hombres han impulsado sus ideas y sus proyectos” (p. 112). El siglo XX es la era de la civilización técnico instrumental y también, el siglo de la barbarie, el siglo de la aniquilación sistemática del ideal humanista que representaba el proyecto cultural de la modernidad, por cuenta de acontecimientos como los antes citados.

La administración de organizaciones ha sido ajena a esa inhumana realidad. El auge del capitalismo y a la concepción del *homo economicus* contribuyeron al derrumbamiento del proyecto humanista que se había empezado a levantar varios siglos atrás, y ayudaron a deshumanizar el mundo del trabajo, por cuenta de la

hegemonía de la razón técnico instrumental que privilegia al capital sobre el hombre⁷.

Dicha hegemonía del capital se ha visto reflejada en la sistematización de los conocimientos sobre administración. Si bien es cierto que los estudiosos de la administración han demostrado una preocupación por lo humano en las organizaciones y han reclamado mejores condiciones para las personas al interior de las organizaciones, hay quienes ponen en duda la intencionalidad de esos aportes, por considerar que más allá de una preocupación legítima por la condición humana, prevalece un interés económico, y las consideraciones hacia lo humano están en función de la maximización de la riqueza.

Al respecto, Omar Aktouf, señala que aunque la mayoría de teorías del management durante las últimas décadas del siglo XX buscaron centrar sus reflexiones en el hombre, se trata “de un humanismo de fachada, de un humanismo truncado, porque en estas guías no hay referencias que den cuenta de una teoría del hombre que haga suficientes y necesarias la valoración, la liberación del hombre” (Citado por Rojas, 2003, p. 24). Por su parte, Rojas expone: “Un humanismo real brindaría elementos conceptuales y técnicos que permitirían que los empresarios y los administradores cedieran parte del poder, parte de las utilidades, redefinieran la división del trabajo, etc” (2003, p. 24).

Así, puede decirse que los esfuerzos por humanizar las organizaciones han estado más en función de los beneficios económicos que de la preocupación legítima por

⁷ La administración como campo de conocimiento aparece de manera paralela al derrumbamiento del proyecto humanista que había surgido con fuerza en el Renacimiento y que se continuó desarrollando durante la Ilustración. “Precisamente cuando el ideal humanista llega a su ocaso, es cuando la administración hace su aparición como conocimiento sistemático y como práctica de intervención en las industrias” (Marín, 2006, p. 11).

la condición de humanidad de los trabajadores, razón por la cual dichos esfuerzos están limitados por la ecuación beneficio/costo.

Es de advertir que bajo la racionalidad técnica instrumental del sistema capitalista, lo que importa finalmente son los resultados económicos más que las personas, lo que lleva a los dirigentes a dar un trato más humano a sus subordinados solamente hasta el punto en que ello repercute sobre sus beneficios en términos monetarios, tal como lo reconoce Carvajal B. (2003) cuando afirma que el compromiso con las preocupaciones humanistas obedece a “atender los consejos del cálculo coste-beneficio de humanizar las relaciones laborales; por ejemplo, Elton Mayo convenciendo a los empresarios de que un buen trato a los obreros incrementa la productividad” (p. 101).

1.2. Lo inhumano, constitutivo de la identidad humana

Para sustentar la tesis antes expuesta de que lo inhumano es inherente a la condición humana y por lo tanto resulta ineliminable de la cultura y de las organizaciones, Rojas aborda el estudio de una serie de autores quienes, desde disciplinas como la psicología y la filosofía, ofrecen un marco de referencia para comprender lo inhumano como un elemento constitutivo de la identidad humana, es decir, irrenunciable.

Según Rojas, el surgimiento de actos inhumanos puede ser comprendido a partir del estudio de autores como Freud, Lacan, Forrester, Méda, Ignatieff, Steiner, Lipovestky, Baudrillare y Lévinas, entre otros. Para Rojas, esos autores son los gestores del paradigma de la inhumanidad y sus aportes ayudan a explicar por qué existe una negación de la condición de humanidad del trabajador en el acto del trabajo (2003, p. 115).

El presente trabajo reviste un carácter práctico, en el sentido de ofrecer a los dirigentes y empresarios un marco de referencia para evaluar la presencia de

inhumanidad en sus organizaciones. El propósito no es estudiar en detalle los factores (psicológicos, sociológicos, etc) que dan origen a los actos inhumanos, pero sí se considera importante ofrecer por lo menos una breve aproximación al tema, por lo cual a continuación se reconstruyen en términos generales las ideas de algunos de los autores mencionados. En su orden: Sigmund Freud, Alain Finkielkraut, Viviane Forrester y Michael Ignatieff.

De manera adicional, en una sección posterior del presente capítulo se expone la tesis Freudiana referente al narcisismo de la diferencia menor, siendo este un tema de mayor relevancia para este trabajo por ayudar a explicar el comportamiento de los dirigentes en las organizaciones.

Sigmund Freud

Este médico austriaco, considerado padre del psicoanálisis, autor de obras como “El Malestar de la Cultura”, “Tótem y Tabú” e “Introducción al Narcisismo”, afirma que la agresividad hace parte de los instintos humanos, y por consiguiente la tendencia a agredir al prójimo puede considerarse como una conducta natural y espontánea, siendo este el factor que perturba la relación del hombre con sus semejantes (Rojas, 2003, p. 136-137). Para Freud, “las relaciones humanas siempre serán conflictivas y agresivas por la hostilidad y la ambivalencia de los sentimientos que en cada hombre reposan” (Rojas, 2003, p. 117). Estos impulsos podrán ser conscientes, aunque en su mayoría son inconscientes.

Por tratarse de una condición instintiva, la satisfacción de las conductas agresivas se convierte para Freud en algo irrenunciable, algo constitutivo de la identidad. Según dicho autor, estas conductas agresivas afectan las relaciones con los demás –haciéndolas conflictivas-, pues cada ser humano necesita como mínimo de otra persona en quien descargar su agresividad, tal como lo señala Rojas:

“Por consiguiente, nos dirá Freud, el prójimo no le representa únicamente un posible colaborador y objeto sexual, sino también un motivo de tentación para satisfacer en él su agresividad, para explotar su capacidad de trabajo sin retribuirla, para aprovecharlo sexualmente sin su consentimiento, para apoderarse de sus bienes, para humillarlo, para ocasionarle sufrimientos, martirizarlo y matarlo” (2003, p. 136).

Según Freud, aunque existen fuerzas psíquicas antagónicas que inhiben las conductas agresivas, “las pasiones instintivas son más poderosas que los intereses racionales (citado por Rojas, 2003, p. 137). Debido a lo anterior, aunque la cultura se esfuerza por poner barreras a las conductas agresivas instintivas, gracias a lo cual el hombre civilizado ha logrado hasta cierto punto mantener la cohesión con los de su especie, la hostilidad siempre termina manifestándose, aunque cada vez sea de forma más discreta y sutil. “Conviene concluir al respecto, que la tendencia agresiva es una disposición instintiva innata y autónoma del ser humano que se constituye en el mayor obstáculo con que tropieza la cultura (citado por Rojas, 2013 p. 138).

Alain Finkielkraut

Los planteamientos de este filósofo francés, considerado como el gran pensador de la inhumanidad, se centran en la idea de una humanidad única y universal, al considerar que no existen diferencias entre un hombre y otro hombre, ni entre culturas, ni entre comunidades. “El semejante son todas las personas del mundo [...] pues él, al igual que cualquiera de nosotros tiene nariz, ojos, manos, boca, oídos...” (Rojas, 2003, p. 167).

Para Finkielkraut los actos inhumanos son aquellos en los que el otro no se reconoce como semejante, en los que el otro es excluido, desconocido, marginado:

“Los actos inhumanos para Finkielkraut son aquellos que dan cuenta de un aniquilamiento definitivo de la comunidad de destino y de la solidaridad de especie, que de bien o mal grado, vinculaba a los hombres entre sí. Dicho de otra manera, los actos inhumanos son aquellos que dan cuenta de un momento en que un hombre no reconoce en el otro, sus sollozos, su singularidad, su sonrisa, sus sufrimientos, sus logros, sus desaciertos. Así, los actos inhumanos se caracterizan porque una(s) persona(s) hace(n) invisible al otro” (Rojas, 2003, p. 184).

Con respecto a los actos inhumanos, Finkielkraut agrega que estos no son producto de la irracionalidad humana, y por el contrario son realizados por personas en pleno uso de la razón (Rojas, 2003, p. 186). Adicionalmente, y usando términos de Freud, Finkielkraut considera que quien ejerce actos inhumanos “aplica el narcisismo de las diferencias menores para fortalecer su identidad” (p. 186).

En el siguiente capítulo, como parte del desarrollo del tema de la igualdad, se continúa la exposición de algunos de los planteamientos de Finkielkraut.

Viviane Forrester

Esta autora francesa realiza una dura crítica a la civilización técnica instrumental, basada en la lógica económica del sistema capitalista, y específicamente en las relaciones entre empleadores, empleados y desempleados. Para Forrester, la civilización técnica instrumental es inhumana debido a que se desarrolla en una sociedad excluyente, en la que el control del mercado del trabajo es realizado por cuenta de unos pocos, una sociedad en donde “una ínfima minoría, provista de poderes excepcionales, propiedades y derechos considerados naturales, define quienes “merecen” vivir (Rojas, 2003, p. 212), mientras que la gran mayoría de personas o son explotados (en el caso de los empleados) o simplemente son descartados, marginados, desechados, por ser considerados innecesarios (en el caso de los desempleados).

Forrester agrega que las relaciones con los empleados están inmersas en una lógica económica, que no permite ver estas personas como seres humanos, como iguales (tal como lo sugiere Finkelkraut), sino como costos económicos que se deben reducir al máximo, en comparación con las máquinas “sólidas y cortantes, marginadas de la protección social, manipulables por su esencia, económicas por añadidura, despojadas de emociones dudosas y quejas agresivas” (Forrester, citada por Rojas, 2003, p. 213).

Basada en lo anterior, la autora considera que la mayoría de seres humanos han dejado de ser necesarios para la civilización regida por una racionalidad eminentemente económica, la cual de forma asombrosa institucionalizó la miseria humana mediante “métodos fríos calculadores y sutiles” (Rojas, 2003, p. 216), volviendo precarios a los hombres, quienes son valorados solamente en función de las ganancias que generan, reduciendo así las relaciones sociales a términos monetarios. Al respecto, Rojas señala:

“Por consiguiente, para Viviane Forrester, en la civilización contemporánea, la humanidad desaparece en los hombres y lo que le da vida es la ganancia; cálculo que tienen prioridad y que rige el origen y las relaciones entre los seres humanos” (2003, p. 214).

En síntesis, para Forrester la civilización contemporánea es inhumana porque se sustenta en la lógica del juego entre dominadores y dominados, unos pocos privilegiados que controlan, deciden, explotan y excluyen, y una gran mayoría que es explotada mientras intenta demostrar que es útil a la sociedad, o simplemente marginada, humillada, abandonada, excluida del sistema, condenada a la miseria, a la perdición. Se trata de una civilización que exalta las diferencias con el otro, que establece marcadas distinciones entre dirigentes y dirigidos y considera a estos últimos como seres inferiores, por lo cual se les puede negar su condición de humanidad.

Michael Ignatieff

Este autor canadiense se cuestiona por los elementos que han generado fragmentación étnica y guerras y han impedido lograr una verdadera universalidad humana, pese a que han existido “impulsos éticos” para buscar dicha universalidad, tales como el cristianismo, el derecho común medieval y el derecho natural, entre otros (Rojas, 2003, p. 218). Según Ignatieff, la ética universalista entra en conflicto con las exigencias del sistema de propiedad privada, generando una confusión moral, por lo cual vivimos un momento “en que no hemos podido construir un imaginario que derrumbe la división del mundo en nosotros y ellos, en amigos y enemigos” (p. 220).

El surgimiento de la inhumanidad es explicado por Ignatieff desde las ideas de la diferencia menor, del narcisismo y de la intolerancia. Siguiendo a Freud, Ignatieff acepta que los elementos marginales y menores que dividen a los hombres generan sentimientos de extrañeza y hostilidad que se oponen a los sentimientos fraternales y se terminan imponiendo sobre los elementos comunes y sobre los lazos afectivos que generan unión. Estas diferencias se hacen agresivas para disimular que son menores (Rojas, 2003, p. 221).

Otro de los planteamientos de Ignatieff sobre inhumanidad tiene que ver con los sentimientos nacionalistas, los cuales, según este autor, siguen una lógica narcisista que permite transformar diferencias menores de los pueblos en grandes distinciones. Para Ignatieff, el nacionalista solo mira al otro “para confirmar su diferencia, y marginarse totalmente de aquel” (Rojas, 2003, p. 222). Adicionalmente, el nacionalista “se autorreferencia de manera absoluta como único modelo a considerar en el momento de mirar y querer representar al otro, al que aparece y desaparece en lo más íntimo y lo más lejano” (p. 223).

Así, las etnias y pueblos vecinos son despreciados, e ignorados, y sus identidades no son reconocidas; los nacionalistas se encierran al interior de sus infranqueables

fronteras, levantan una barrera entre dos o más razas, pueblos o culturas, y niegan cualquier posibilidad de acercamiento, de intercambio y de empatía con los de afuera. Al respecto, aclara Ignatieff que considera absurdo los sentimientos nacionalistas puesto que estos obvian los resultados de investigaciones “que demuestran la inexistencia de variaciones significativas en la distribución de la inteligencia y la capacidad cognitiva o moral de los grupos raciales étnicos o de género” (Rojas, 2003, p. 225).

Hasta aquí se realiza la referencia a los autores seleccionados.

1.3. Diferencia entre el “nosotros” y el “ellos” y la amenaza de la identidad: Las causas de la inhumanidad

Los profesores Rojas y Cruz comparten la tesis referente a que en las organizaciones existe una negación de la condición de humanidad del trabajador en el acto del trabajo, originada a partir de la diferencia percibida por los dirigentes entre ellos y sus subordinados. Dicha diferencia, cuya eliminación representa una amenaza para la identidad del dirigente, permite según estos autores explicar la ocurrencia de actos inhumanos en las organizaciones.

Se trata, según Cruz, de la lógica de la diferencia entre el “nosotros”, representado por la gerencia, los propietarios, los administradores, y el “ellos”, grupo constituido por los empleados, la base de la pirámide”. Para este autor, dicha diferencia es la causa que impide a los dirigentes dar un trato más humano a los dirigidos (Cruz, 2003, p. 27). Al respecto, Rojas afirma lo siguiente: “Los dueños y administradores de las organizaciones modernas perciben consciente e inconscientemente al Otro (subordinado) como diferente y fundan en esa diferencia la negación de su humanidad y la amenaza de su identidad” (2003, p. 27).

Para comprender mejor la relación que existe entre la percepción de diferencias con el otro y los actos inhumanos, se debe empezar por reconocer la idea de una

humanidad única y universal a la que hace alusión Finkelkraut, y se debe aceptar que el reconocimiento de la igualdad es un elemento fundamental para la defensa y la exaltación de la condición humana.

Es así como el no reconocimiento del otro como un igual representa por sí mismo un acto de inhumanidad porque se opone a la idea de una humanidad única y universal e implica la diferenciación, la exclusión, o la segregación de determinados individuos. Pero además, la percepción de diferencias y el deseo de acentuarlas podrían dar pie al surgimiento de otros actos inhumanos.

De acuerdo con Cruz, el poder y la autoridad le confieren al dirigente una identidad que marca la diferencia con el dirigido, y el hecho de dar un trato más humano ayuda a atenuar tal diferencia y atenta contra la identidad del dirigente. Así, el poder y la autoridad se convierten en elementos que ayudan a mantener la frontera entre el “nosotros” y el “ellos. Al respecto, Cruz afirma lo siguiente:

“La consigna por un “trato más humano” al subordinado tropieza entonces con la necesidad del dirigente, muy seguramente inconsciente, de mantener vigente la diferencia constitutiva de una identidad tanto más amenazada y en peligro de disolverse cuanto menor sea la diferencia realmente existente” (2003, p 61).

Para Rojas y Cruz, la anterior hipótesis explica la resistencia de los propietarios a humanizar sus organizaciones, a pesar de los múltiples esfuerzos por convencer a los dirigentes sobre la conveniencia de un trato más humano hacia los subordinados, los argumentos racionales y las demostraciones empíricas que dan fe de los beneficios de ello. Para estos autores, existe un motivo de resistencia inconsciente que es más poderoso que dichos argumentos y demostraciones, y que se fundamenta en la amenaza que representa contra la identidad del dirigente la eliminación de las diferencias con el dirigido.

Dicho de otra manera, Rojas y Cruz plantean que los dirigentes se resisten a humanizar sus organizaciones porque ello implicaría de alguna manera perder su identidad de “superior” conferida mediante el ejercicio del poder y la autoridad. Los dirigentes desean seguir pareciendo diferentes a sus dirigidos y la negación de la humanidad de estos últimos es el medio para conseguirlo. Entonces, la diferencia percibida entre el “nosotros” y el “ellos” y el deseo de los dirigentes de mantener esa diferencia para conservar su identidad, es para Cruz y para Rojas la causa del surgimiento de actos inhumanos en el trabajo.

Carvajal B. reafirma los planteamientos anteriores, al considerar que los múltiples esfuerzos por humanizar las organizaciones apuntan a dar a los subordinados un trato “más humano”, más no un trato “plenamente humano” (2003, p. 103), porque según el autor, esa es la forma de mantener la diferencia entre el “nosotros” y el “ellos”. Al respecto, afirma: “Si de verdad se asumiera la plena humanidad e igualdad de los subordinados con los superiores ¿qué razón tendrían estos para defender su particular visión del mundo y las ventajas y privilegios que este le reporta?” (p. 104).

Puede decirse, entonces, que las organizaciones son espacios propicios para el surgimiento de actos inhumanos basados en la lógica de la diferencia entre el “nosotros” y el “ellos”, como resultado de las estructuras de poder, autoridad y subordinación entre dirigentes y dirigidos. “Se puede decir que las relaciones de poder inmanentes a toda organización posibilitan que a los trabajadores se les niegue su humanidad” (Rojas, 2003, p. 242).

Las organizaciones establecen múltiples diferencias artificiales entre los que dirigen y los que están en la base de la pirámide, diferencias que se formalizan mediante la definición de niveles jerárquicos (en donde queda claramente establecido quien manda y quien obedece), las escalas salariales, los privilegios a los que solamente tiene acceso los dirigentes, etc. Nótese que en todos estos casos no se trata de diferencias naturales, sino de diferencias creadas al interior de la organización, que

de alguna manera contribuyen a impedir el pleno reconocimiento de la igualdad de los otros. En ese sentido, y siguiendo a Rojas, podría concluirse que la existencia de organizaciones constituye por sí mismo un acto de negación del ideal moderno de igualdad.

“La idea moderna según la cual todo acto de trabajo vela por la dignidad del ser humano y le otorga sentimientos de satisfacción y autorregulación a quien ejecuta el proceso productivo, es apenas una abstracción formal, pues en la realidad, la misma cultura ha venido elaborando un sistema diferencial y jerárquico entre quien dirige y quien produce” (Rojas, 2003, p. 235).

Para ilustrar de mejor manera la diferencia existente entre dirigentes y dirigidos, Cruz (2003, p.60) ofrece algunos ejemplos que marcan dichas diferencias al interior de las organizaciones y abonan el terreno de la inhumanidad:

- Territorios dentro de la organización, espacios físicos “vedados” para los dirigidos.
- Horarios de trabajo rígidos para los dirigidos, pero flexibles para los dirigentes.
- La agenda de trabajo del dirigente manejada por una secretaria, lo que ahonda la distancia con el dirigido.

El narcisismo de la diferencia menor

Para Cruz, Rojas y Carvajal Baeza, la negación de la condición de humanidad del subordinado al interior de las organizaciones originada a partir de la diferencia percibida entre el “nosotros” y el “ellos”, puede ser explicada con ayuda de la tesis Freudiana sobre el “narcisismo de la diferencia menor”. Según esta idea, “entre menor sea la diferencia real, más debe exagerarse ésta para defender la identidad narcisista amenazada por ese “otro” que, por ser tan próximo, casi se confunde con

el “nosotros”” (Cruz, 2002, p.18). El objetivo del dirigente es mantener una clara diferencia con el “otro” puesto que la eliminación de la diferencia constituye una amenaza para su identidad, tal como lo señala Rojas: “En el momento en que la diferencia entre empleador y empleado desaparezca, la identidad de los primeros hace crisis” (Rojas, 2003 p. 28).

Y una buena forma de acentuar la diferencia cuando esta no es muy clara, es mediante los actos inhumanos en contra de los subordinados. Así lo hace ver Carvajal B. al referirse a las diferencias menores que amenazan la identidad del dirigente:

“Es entonces cuando el yo amenazado ponen en marcha la afirmación narcisista de su identidad, y de este modo hará saber al “otro” que sigue siendo “otro” y no un igual, y peor aún, desde alguna escala de valor y sutiles actos de menosprecio le recordará o le hará sentir su condición de inferior. Ésta es la experiencia que viven con sus jefes los subordinados en las organizaciones, a través de gestos, expresiones y actitudes de menosprecio los superiores afirman su identidad frente al subordinado, y así lo harán cuanto más pequeña se perciba la diferencia” (2003, p. 103).

Según Carvajal B. (2003), refiriéndose a las ideas de Norbert Elias, el código dominante del comportamiento se configura a raíz del miedo de las clases dominantes por perder su autonomía, su prestigio, su posición privilegiada, su elemento diferenciador.

Para el caso de las organizaciones, las clases dominantes están representadas por el “nosotros”, y la posición privilegiada de los miembros de este grupo –propietarios, gerentes, administradores- se constituye a partir del poder y la autoridad. La posibilidad de perder su posición privilegiada mediante el reconocimiento pleno de

la condición de humanidad del subordinado –lo que implica reconocerlo como un igual- se convierte en una amenaza para la identidad del dirigente y lo lleva a buscar la manera de agrandar las diferencias, tal como lo sugiere Cruz (2002):

“El privilegio y el interés, de una parte, y de la otra el poder y la autoridad en la organización para preservar dicho interés y privilegio, he ahí al parecer el “vector que agranda lo pequeño” y en que se fundamente la diferencia entre el subordinado y sus superiores (p.19).

Es así como surge lo que Rojas denomina narcisismo empresarial, “encaminado a exagerar la diferencia que hay entre el empleado y el empleador, de tal manera que la eventual eliminación o reducción de esa diferencia se convierta en una de las tareas más complejas para el empresario y administrador” (2003, p. 28).

Sobre este tema, y haciendo alusión a los actos de humillación de dirigentes a dirigidos, Cruz (2014) señala que el narcisismo conduce al surgimiento de comportamientos crueles y destructivos, los cuales según este autor, son el resultado de la necesidad de “dirigentes narcisos con graves carencias de identidad, cuyo yo, en permanente evanescencia identitaria requiere, para afirmar su grandeza narcisista, de constantes y obsesivos comportamientos de humillación pública de los demás” (2014, min. 43). El victimario busca humillar al otro para reafirmar su yo (min. 38).

Entonces, los dirigentes se resisten a la consigna humanista para mantener así los privilegios y los intereses que representan la diferencia esencial con los dirigidos y que los aparta de ellos. Y desde el punto de vista de la teoría freudiana del narcisismo de la diferencia menor, entre más pequeñas sean las diferencias entre el “nosotros” y el “ellos”, con mayor interés los dirigentes buscarán la manera de acentuarlas, de agrandarlas y de hacerlas visibles, para poder reafirmar su identidad narcisista.

1.4 En busca de la inhumanidad en las organizaciones: Crítica a los autores

A partir de la lectura de autores como Cruz, Rojas y Carvajal Baeza es posible concluir que estos autores dan por sentado que en las organizaciones existe una negación de la condición de humanidad de los subordinados. Dicho de otra manera, en las organizaciones se cometen actos inhumanos.

Cruz llama la atención sobre la presencia de actos inhumanos en las organizaciones, a la vez que cuestiona el hecho de que no se dé un trato más humano al subordinado. Rojas realiza una aproximación conceptual valiosa que busca explicar el origen de los actos inhumanos, desde disciplinas como la psicología, la filosofía, la antropología y la sociología. Carvajal B., al igual que Rojas, intenta adentrarse un poco en la explicación de por qué existen actos inhumanos, para lo cual aborda el tema con un referente en la filosofía y la historia.

Rojas (2003) asegura que la inhumanidad en las organizaciones continúa estando vigente, que las relaciones de trabajo entre dirigentes y dirigidos cada vez son más frívolas y hostiles, que los empleados continúan siendo considerados como objetos manipulables puestos al servicio de los intereses capitalistas, y que el común denominador en las organizaciones es la explotación, el enaltecimiento de la productividad y el no reconocimiento pleno de la condición de humanidad de los trabajadores:

“Indudablemente, la inhumanidad se pasea por el mundo de las organizaciones puesto que éstas han dejado trastocar la moral de la solidaridad, del reconocimiento absoluto de la humanidad en todos los hombres por una moral indolora que se pone al servicio de la eficiencia indefinida del mercado imperial, que coloniza en todos los lugares del mundo” (Rojas, 2003 p. 252).

Pero, en términos concretos, ¿cuáles son específicamente esos actos, esas conductas, esos comportamientos, esas decisiones que representan la inhumanidad en una organización? Si la inhumanidad es un asunto de grado, en cuanto es ineliminable, pero puede ser controlada, ¿puede medirse la inhumanidad? Y si es así, ¿En función de qué? ¿Cómo evaluar la presencia de inhumanidad en las organizaciones?

Los autores antes citados poco contribuyen a responder estos cuestionamientos. En sus trabajos no se define de forma concreta en qué consiste la negación de la condición de humanidad ni se identifica con claridad cuáles son esos actos inhumanos que se cometen en las organizaciones.

Debido a lo anterior, se considera que existe un vacío en la discusión sobre el tema de lo inhumano organizacional, siendo necesario avanzar en esta línea de trabajo, con miras a operacionalizar el producto de la reflexión y el debate académicos, de manera que se generen beneficios de valor práctico para el estudio del problema.

Los trabajos de los autores antes referidos representan una buena reseña sobre inhumanidad a nivel teórico – conceptual, y constituyen un esfuerzo valioso por mostrar que los actos inhumanos hacen parte de la naturaleza humana. Sin embargo, su aporte es limitado a la hora de “aterrizar” su exploración conceptual sobre inhumanidad. Se da por hecho que existe una negación de la condición de humanidad del trabajador en el acto del trabajo y se intenta explicar por qué existe tal negación, pero es muy poco lo que se dice al momento de dar razón sobre las situaciones específicas que encarnan la inhumanidad en el mundo del trabajo.

Además, no está claro cuáles son los criterios que permiten definir de manera objetiva, si determinada situación se enmarca en la categoría de “acto inhumano”. Esta falta de claridad constituye un problema mayor que dificulta el estudio de la inhumanidad.

Por ejemplo, Rojas (2003, p. 50), señala de forma breve algunos ejemplos de situaciones presentadas en Colombia y que, según este autor, muestra la “inhumanidad del sistema”: Homosexuales despedidos de inmediato tras enfermar de sida, mujeres despedidas por quedar en embarazo, estudiantes universitarios obligados a trabajar más tiempo del legalmente establecido, organizaciones que obligan a sus trabajadores a votar por determinado candidato político y profesionales a los que no se les permite estudiar un posgrado sin la aprobación de sus jefes. Si bien es cierto que todos los actos anteriores representan situaciones cuestionables y censurables, no está claro cuál es el referente o el criterio para señalar que en ellos existe una negación de la condición de humanidad.

Con el presente trabajo se busca construir un referente que ayude a los dirigentes a evaluar la presencia de inhumanidad en sus organizaciones, como un primer paso para avanzar en la búsqueda de organizaciones más humanas. Conocer cuáles son las situaciones que constituyen negación de la condición humana en las organizaciones representa el punto de partida para evitarlas y mantenerlas al margen del mundo del trabajo.

A su vez, y entendiendo lo inhumano como la negación de lo humano, para evaluar la presencia de inhumanidad se debe comenzar por tener un mínimo de claridad sobre lo humano. Así, en el capítulo siguiente se realiza un abordaje de algunos elementos que ayudan a definir la condición de humanidad, como fundamento para la identificación de actos inhumanos en las organizaciones.

2. LO HUMANO

“Se postula el permitir a quienes dirigen el trabajo humano, acercarse a un mínimo de claridad conceptual sobre lo humano. Esta claridad favorecerá la reflexión sobre la problemática, y acercará condiciones de posibilidad para sensibilizar a los actores y avanzar en un proceso que humanice cada vez más la realidad de nuestras organizaciones” (Carvajal, Parra y Valencia), 2013, 274).

Ya se han definido los actos inhumanos como aquellos en los que se niega total o parcialmente la condición de humanidad a otra persona. El presente capítulo representa un intento por aproximarse a la respuesta a la pregunta ¿qué es lo humano? La construcción que aquí se logra realizar constituye el fundamento para identificar categorías de actos inhumanos en las organizaciones y para definir enunciados de inhumanidad.

La identificación de actos inhumanos demanda tener suficiente claridad sobre cuáles son los elementos de la condición humana que están siendo desconocidos, vulnerados o negados para que esos actos puedan ser considerados como tal; es decir, la comprensión de lo humano es una condición previa para la comprensión de los actos inhumanos. Además, para quienes dirigen el trabajo en las organizaciones es importante contar con un mínimo de formación respecto al ser humano, dado que la comprensión de la naturaleza humana genera condiciones para respetar de manera consciente su dignidad.

Entonces, el objetivo aquí es identificar elementos que hacen humanos a los humanos, que definen la condición de humanidad, y cuya negación constituye actos inhumanos.

Aproximación a los elementos que definen lo humano

¿Qué es lo humano? Tal vez no exista una respuesta precisa a ese interrogante. Intentar definir al ser humano de forma integral resultaría una tarea compleja y extensa, debido a las múltiples perspectivas para aproximarse al tema. Lo más seguro es que cualquier intento por definir al ser humano solo generaría una definición parcial.

Las aproximaciones a la naturaleza del ser humano son disímiles, según la disciplina y el contexto desde el cual se realice el abordaje. La biología, la antropología, la psicología, la sociología, la filosofía, la política, entre otras, nos ofrece cada una aportes distintos en relación al mismo tema. De otro lado, los elementos que definen la condición de humanidad han cambiado con el curso de la historia, e incluso en un mismo momento histórico, estos elementos pueden variar entre diferentes culturas. El resultado de una aproximación a la definición del ser humano realizada desde la perspectiva de la cultura occidental moderna puede ser diferente al abordaje del tema por parte de una cultura oriental.

Para lograr un mejor entendimiento de lo humano, se propone diferenciar entre dos grupos de elementos que ayudan a definir la condición de humanidad. En primer lugar, se encuentran los elementos que podrían denominarse como naturales o constitutivos de lo humano. Se trata de aquellos elementos universales e intemporales, presentes en todos los seres humanos de todos los pueblos, en todas las civilizaciones y en todas las épocas, que son ineliminables y que representan la esencia de la condición humana. Forman parte de este grupo: el lenguaje, la razón, las relaciones sociales y la identidad. En el presente trabajo se desarrollan específicamente los temas de lenguaje e identidad como elementos esenciales de la condición de humanidad, y se propone una serie de enunciados de inhumanidad con relación a dichos elementos.

El segundo grupo se encuentra conformado por lo que se podría denominar como elementos asociados a lo humano o elementos de la modernidad. Se trata de elementos que con el curso de la modernidad en el mundo occidental, han sido reconocidos como parte de la condición humana y han sido incorporados para construir un concepto más robusto de ser humano. En este caso, la corriente de pensamiento humanista constituye un referente importante.

El humanismo puede definirse como el conjunto de ideales y prácticas orientadas al reconocimiento, la valoración, la exaltación y la defensa de la condición humana. Esta corriente surge con fuerza en el Renacimiento y alcanza su mayor desarrollo durante la Ilustración, cuando el interés y preocupación por lo humano generó importantes resultados prácticos en el contexto social, político y religioso (Uribe & Torres, 2009).

Desde el pensamiento humanista de la modernidad se considera al hombre como un valor central en el mundo, se valora la libertad, se reconoce el potencial creador de las personas, se defiende la autonomía del hombre para autoconstruirse, se consideran los seres humanos como fines y no meramente como medios, y se promueve el uso de la razón como medio para liberarse de las estructuras de poder dominantes (Botero, 2004; Bullock, 1989; Marín, 2006). En esencia, se exalta la dignidad de todos los seres humanos, por encima de cualquier otro interés. “El humanismo deviene [...] para dar un impulso a la afirmación del valor y la dignidad humana” (Marín, 2006, 16).

En este contexto, Cruz (2003) señala que la modernidad definió al hombre “en términos de libertad, igualdad y fraternidad como valores universales, uso de razón, mayoría de edad Kantiana, conciencia, juicio propio y libre albedrío, progreso y civilización, ilustración y elevación personal hacia el conocimiento, la verdad y la ciencia” (p. 42).

Para Cruz y Rojas, la propuesta moderna “radica en un sistema de valores que invita a que cada hombre se reconstruya de acuerdo a unos principios filosóficos universales que permiten otorgar al otro el pleno reconocimiento de su dimensión humana” (2008, p. 29). Se trata de principios universales como la libertad y la igualdad, con los cuales se busca exaltar la condición humana y dar al hombre un valor predominante en el mundo, tal como lo defiende el pensamiento humanista. Así, con el curso de la modernidad el ser humano queda definido, no solamente en función de elementos como lenguaje, razón, relaciones sociales e identidad, sino también en función de esos otros elementos que el pensamiento humanista ayuda a consolidar.

Para Cruz (2014), el abordaje de lo humano como una construcción de la modernidad se convierte en un referente para la identificación de actos inhumanos. Según este autor, las prácticas inhumanas no son inhumanas per se, sino que se hacen inhumanas en la medida que vulneran la condición de humanidad universal construida a partir de un proceso histórico-cultural y jurídico-político de la modernidad:

“Las prácticas inhumanas no son prácticas inhumanas por sí mismas, sino en relación con ese constructo cultural de la modernidad, y en general, es un constructo que tiene tres pies: Un primer pie que es de carácter filosófico, otro pie es de carácter jurídico, y el otro de carácter político⁸ [...]Y es en relación con ese constructo, que las prácticas devienen entonces inhumanas” (Cruz, 2014, min. 47).

Con relación a los elementos asociados a lo humano o elementos de la modernidad, en el presente trabajo se aborda específicamente el tema de la igualdad y se presentan enunciados de inhumanidad relacionados con el desconocimiento de esta.

⁸ Respecto a estos tres elementos, en el presente trabajo se hará énfasis en lo humano como una construcción de la modernidad solamente desde lo filosófico, sin profundizar en consideraciones de tipo jurídico y político.

Aunque los seres humanos siempre han sido iguales en su condición de humanos, es apenas durante la modernidad cuando la igualdad empieza a ser reconocida como parte de la condición humana y cuando se comienza a ejercer una férrea defensa de este elemento. Esta es la razón por lo cual la igualdad ha sido incluida en el grupo de elementos asociados a lo humano o elementos de la modernidad, y no en el de elementos naturales o constitutivos.

Los dos grupos de elementos a partir de los cuales se ha propuesto entender lo humano son complementarios⁹. Una mejor comprensión de lo humano debería partir del reconocimiento tanto de los elementos que aquí se han denominado como naturales o constitutivos de lo humano, como también de los elementos asociados a lo humano o elementos de la modernidad. Por su parte, las situaciones consideradas como actos inhumanos en las organizaciones pueden corresponder a la negación elementos de cualquiera de los dos grupos.

2.1 Lenguaje e identidad

A continuación se hará referencia al lenguaje y la identidad como elementos que ayudan a definir la condición de humanidad. No obstante, el desarrollo del tema de la identidad se encuentra incorporado como parte del desarrollo del tema del lenguaje, por dos razones:

En primer lugar, se considera que la identidad es consecuencia del lenguaje, tal como se intenta mostrar más adelante. La identidad de cada ser humano se construye a partir de sus relaciones con los demás; por su parte, esas relaciones encuentran sustento en el lenguaje, y es impensable la existencia de relaciones recíprocas sin la existencia de un lenguaje. Luego, lo que hace posible la

⁹ Esta es una de las razones por las que en este primer acercamiento al vacío que se busca llenar se han tomado y profundizado en elementos de cada grupo.

construcción de la identidad es el uso del lenguaje como facilitador de las relaciones sociales.

En segundo lugar, los enunciados de inhumanidad que se proponen en el presente trabajo como situaciones de invalidación de la identidad corresponden a actos de uso del lenguaje como arma de destrucción de lo humano. En este caso, el lenguaje es el elemento que posibilita el cometimiento de actos inhumanos en contra de la identidad.

2.1.1 Consideraciones iniciales sobre el lenguaje

Como preámbulo para abordar el tema del lenguaje, a continuación se intentará definir el lenguaje y el habla a partir de los planteamientos de algunos autores, se hará alusión al uso de la palabra como función intelectual y se citarán algunas consideraciones adicionales sobre el lenguaje humano.

El lenguaje es una función psicológica que puede ser definida como “la acción que realiza un conjunto de dispositivos anatómicos y fisiológicos, que se prolonga en montajes intelectuales para sistematizarse en un completo ejercicio de conjunto” (Gusdorf, 1957, p. 7). El lenguaje es la facultad de hablar, es decir, la función que posibilita el uso de la palabra hablada. El habla representa la realización concreta e individual del lenguaje (Florián, 2002, p. 153).

De acuerdo con Díaz, el habla puede ser entendida como “un sistema de signos o sonidos articulados que permiten la comunicación de estados mentales” y que involucra al oído, a la cavidad bucofaríngea, y particularmente a la lengua (2015, p. 7).

Para Díaz, el uso del palabra es “una proeza evolutiva que requiere de significación, memoria, imaginación representación o intención” (2015, p. 7). Estas facultades cognitivas marcan una brecha entre el lenguaje hablado y los demás sistemas

de comunicación presentes en otros seres vivos, y hacen del uso de la palabra un elemento distintivo de los seres humanos. Respecto al lenguaje hablado como proeza evolutiva, Horta agrega, que este es el resultado de un extenso proceso de desarrollo evolutivo influido por condiciones geográficas, ambientales y orgánicas y originado a partir de la adaptación a estas condiciones para sobrevivir (2010, p. 145)

Puede decirse también que el lenguaje es un elemento estrechamente ligado al pensamiento y a los procesos mentales. Para mostrar lo anterior, Díaz hace referencia al triángulo de relaciones entre un referente (objeto, realidad), un signo (palabra, significante) y el proceso mental específico (concepto) implícitos en el lenguaje, tal como lo señaló Charles Peirce a finales del siglo XIX (Díaz, 2015, p.8). Asimismo, Gusdorf señala que el uso de la palabra no es una función orgánica, sino intelectual y espiritual, siendo esta la razón por la cual, por ejemplo, un chimpancé tiene la posibilidad del lenguaje, pero no su realidad: “Y bien, todos los componentes de la palabra existen en el mono superior, pero éste, si llega a emitir sonidos, es, en cambio, incapaz del lenguaje” (1957, p. 10).

Esta concepción del lenguaje como función intelectual más allá de los mecanismos fisiológicos que lo posibilitan, puede ser entendida con ayuda de los planteamientos Leibnizianos sobre la naturaleza del lenguaje. Para Leibniz, si bien es cierto que existen una serie de disposiciones orgánicas y naturales que permiten la generación del lenguaje articulado, estas son insuficientes dado que lo que realmente hace posible la formación del lenguaje humano es el propósito o deseo de hacerse entender (Horta, 2010, p. 142). Al respecto, Horta señala:

“Por ende, aun cuando se admite la idea del lenguaje como facultad humana y como instrumento de unidad social entre los hombres, en tanto sirve para representar y explicar, en realidad es este “deseo” inherente lo que constituye la condición de formación” (Horta, 2010, p. 142).

Continuando con el desarrollo de los planteamientos Liebnizianos, Horta menciona que la utilidad del lenguaje radica en “la posibilidad de excitar en el espíritu del otro una idea que resulte semejante a la propia” (2010, p. 143). De lo anterior se desprende que el lenguaje es una función ligada a las relaciones sociales entre seres humanos, dado que su uso está motivado por el deseo de comunicar un mensaje a alguien más.

2.1.2 Lenguaje humano vs. Lenguaje animal

En el intento por esclarecer los elementos que definen lo humano, surge un interrogante sobre las diferencias entre humanos y animales. Se considera importante abordar esta discusión, especialmente en lo referente al tema del lenguaje, teniendo en cuenta que el lenguaje parece ser un elemento común a los humanos y a algunos animales. Es necesario entonces entender las diferencias entre unos y otros, con miras a lograr un mejor entendimiento de la condición humana.

Dado lo anterior, a continuación se ofrece una discusión sobre las diferencias entre el lenguaje humano y los sistemas de comunicación de algunos animales.

Singer plantea que las diferencias entre los humanos y los animales “son diferencias de grado, más bien que de género” (1991, p. 85). Para Singer, las diferencias que antaño han sido señaladas entre hombres y animales, como el uso de herramientas o el lenguaje, han ido siendo desmitificadas por la ciencia.

Ahora bien, lo anterior no constituye un problema a la hora de definir lo humano. El hecho de que algunos elementos como el lenguaje no sean exclusivos de los humanos, no significa que no puedan ser usados para definir la humanidad. Los seres humanos no se consideran como tal por ser los únicos que poseen ciertos elementos, sino por la forma y el grado de complejidad en que los poseen, lo cual sin duda marca una diferencia con los animales.

Con respecto al lenguaje, la afirmación de que este no es un elemento exclusivo de los humanos, tal como lo sugiere Singer (1991), puede estar respaldada por la capacidad descubierta en animales como simios y delfines para adquirir un lenguaje de signos o lenguaje artificial, como por ejemplo, las llamadas de alarma de los monos verdes de la sabana africana o la capacidad descubierta en gorilas para usar e inventar nuevas combinaciones de signos a partir de signos preexistentes (Hauser, 2000, p. 262 - 280). Sin embargo, en todas estas manifestaciones es posible encontrar diferencias de grado que marcan una brecha con el lenguaje de los humanos.

Un ejemplo de las diferencias de grado en el lenguaje humano y animal es ofrecido por Díaz cuando hace alusión a las llamadas de alarma de los monos verdes en la sabana africana. Según refiere el autor, estos monos:

“emiten un grito particular al divisar un leopardo. Cuando escuchan esta voz los otros monos trepan velozmente a los árboles. Si aparece un águila, el mono avizor produce un llamado de alarma diferente y los oyentes miran hacia arriba mientras se esconden entre arbustos. Finalmente, cuando alguno localiza a una serpiente emite un tercer aullido y los escuchas adoptan una posición bípeda y escrutan el suelo (2015, p. 8).

Sobre estos llamados de alarma, Hauser asegura que se han encontrado similitudes estructurales y funcionales a las palabras humanas (2000, p. 262). Sin embargo, Díaz señala que lo que marca la diferencia entre estos gritos y el lenguaje humano, es que mientras el lenguaje humano implica una intención comunicativa, en el caso de los monos no es claro si la voz está precedida por una intención de avisar, y “quizás el emisor no tiene idea del estado mental de su audiencia” (2015, p. 9), caso en el cual el grito de alarma no sería más que un estímulo automático.

Horta (2010) es otro autor que participa en la discusión sobre las diferencias entre humanos y animales asociadas al lenguaje, al señalar una separación que va más allá de las diferencias de grado. Según este autor, el lenguaje es exclusivo de los humanos y no se debe confundir con comportamiento comunicativo, en el cual se enmarcan los comportamientos animales antes señalados. “El lenguaje es una facultad privativa de lo humano, y es diferente del comportamiento comunicativo, que no solo es propio del hombre sino de los animales en general” (Horta, 2010, p. 145)

En cualquier caso, si bien es cierto que en el reino animal existen diferentes comportamientos comunicativos que, para algunos, pueden ser considerados lenguaje, el uso de la lengua como sistema de expresión hablada es un elemento exclusivo de los humanos. No es acertado afirmar que el lenguaje hablado desarrollado por los humanos es equiparable a los sistemas de comunicación animal. Sobre este tema, Hauser agrega: “Los humanos están equipados con un sistema gramatical que les permite unir entre sí las palabras para formar una ilimitada variedad de expresiones significativas. Los animales en cambio carecen de ese sistema”. (2000, p. 269).

2.1.3 El lenguaje: Elemento esencial de la condición de humanidad

Si fuera necesario definir la condición de humanidad a partir de un único elemento, muy probablemente ese elemento sería el lenguaje. Al menos esta parece ser la postura de varios autores, quienes encuentran en el lenguaje el elemento que define la credencial de humanidad, tal como se intentará mostrar en las siguientes páginas, en las cuales también se hará alusión al lenguaje como elemento que permite exteriorizar la realidad.

Gusdorf, autor que constituye un referente importante en la comunidad de administración para tratar el tema del lenguaje en las organizaciones, considera que “el lenguaje es la condición necesaria y suficiente para la entrada en la patria

humana” (1957, p.9); para este autor, la definición más decisiva del hombre es “el hombre es el animal que habla” (p.10). Agrega Gusdorf que “la palabra constituye la esencia del mundo y la esencia del hombre” (p. 35).

Desde el enfoque de la administración, diferentes autores, entre quienes, se cita aquí a Alain Chanlat, Renée Bédard y Omar Aktouf, coinciden con Gusdorf en reconocer que el lenguaje cumple un rol decisivo a la hora de definir la condición de humanidad, al ser un elemento que posibilita la expresión del ser, permite materializar la racionalidad, hace posible exteriorizar la realidad individual, está presente en el proceso de construcción y reafirmación de la identidad de cada persona y constituye el sustento de las relaciones sociales. A partir de la lectura de estos autores puede afirmarse que el lenguaje es, sin duda, uno de los elementos que hacen humanos a los humanos.

Benveniste (citado por Chanlat) afirma: “La palabra es constitutiva del ser (...) Es en y por el lenguaje que el hombre se constituye como sujeto, porque el lenguaje sólo, funda en realidad, en la realidad que es la del ser, el concepto de ego” (1984, p. 188). A su vez, Heidegger plantea: “El hombre sólo es el hombre en tanto que es aquel que habla” (citado por Aktouf, 2001, p.685).

Carvajal O., al citar a Searle (1997) señala que el lenguaje es el elemento mediante el cual se concreta la capacidad de representación, por lo cual el uso de la palabra permite materializar la racionalidad de los seres humanos, y agrega que “significa la realización de la humanidad del hombre” (2009, p.168). Chanlat y Bédard, por su parte, plantean que “El hombre es ante todo un “homo loquens”, construye su mundo a través del lenguaje y el espacio humano es en esencia un universo de palabras (1998; p. 2)”.

Por otra parte, el lenguaje permite exteriorizar la realidad. Al referirse a la conexión que existe entre lenguaje y realidad, Gusdorf señala que el lenguaje es lo real y, nombrar es llamar a la existencia, por lo cual “lo que no es nombrado no puede

existir de manera alguna... La denominación afirma un derecho a la existencia” (1957, p.35). Así, para que algo exista, debe poder ser nombrado.

Al igual que las cosas son llamadas a la existencia a través del lenguaje, tal como lo sugiere Gusdorf, la realidad de los seres humanos se expresa a través de la palabra, siendo la palabra la que posibilita que el hombre manifieste su presencia en el mundo (Gusdorf, 1957). De alguna manera, sin palabras no sería posible para el ser humano comprender el mundo en que vive. “Por la palabra llega el hombre al mundo y por la palabra llega el mundo al pensamiento. La palabra pone de manifiesto el ser del mundo, el ser del hombre y el ser del pensamiento” (Gusdorf, 1957, p.36). Entonces, negar a otro la posibilidad de hacer uso de la palabra equivale a impedir la expresión de su ser e imposibilitar que su realidad interior se haga visible ante los demás. “Los vocablos dominan el acceso al ser” (p.37).

Un ejemplo del uso del lenguaje como medio para expresar la realidad humana, es el ofrecido por Aktouf (1986, p.1-2) cuando se refiere a los resultados de dos estudios realizados en empresas de Canadá y Argelia, en donde el autor encontró que el lenguaje marcaba claras diferencias en el universo de los dirigentes y los dirigidos: Por una parte, en el habla de los obreros abundan expresiones familiares, términos de jerga y lo que se considera como “habla vulgar”. De otro lado los dirigentes se esfuerzan por usar un lenguaje correcto, por usar expresiones que les aseguren cierto parecido con la clase con la cual buscan identificarse y que les haga parecer hombres cultos. En este caso, se adapta el discurso al cargo que se ocupa y la forma como los miembros de cada grupo se expresan es el reflejo de su realidad particular. “Parece, pues, que en la fábrica hay dos sistemas de representaciones, dos visiones y dos mundos simbólicos marcadamente distintos el uno del otro, como lo testimonian los sistemas de lenguaje” (Aktouf, 1986, p.4).

2.1.4 El lenguaje en las organizaciones

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación se hará referencia a la importancia del diálogo como elemento que posibilita el respeto de la condición humana al interior de las organizaciones.

En el mundo del trabajo en las organizaciones el lenguaje desempeña un rol relevante, puesto que dos terceras partes de la actividad profesional de los dirigentes corresponden justamente a intercambios verbales, según refieren Chanlat y Bédard. Tal situación convierte al habla “en el instrumento de gestión por excelencia del dirigente y en el medio privilegiado para entrar en relación con los demás y obtener resultados de ese intercambio” (1998, p.1). Ahora bien, si además se considera lo antes señalado sobre el lenguaje como elemento clave para definir la condición humana y posibilitar la expresión de la realidad de cada persona, dicho elemento adquiere una importancia aún mayor.

En este contexto, las actividades de diálogo al interior de las organizaciones se convierten en un medio fundamental para posibilitar la defensa y el respeto de la condición humana. Si el uso del lenguaje significa la realización de la humanidad del hombre, tal como lo señala Carvajal O. (2009), y el ejercicio del lenguaje “se hace a través del diálogo” (Chanlat, 1984, p. 198), entonces, al promover el diálogo se está reafirmando la condición de humanidad de quienes intervienen en él. Así lo reconoce Chanlat cuando afirma que “el diálogo no solo sirve para comunicar. El diálogo permite a cada uno convertirse en persona” (1984, p. 188).

Aktouf relata que durante sus estudios en algunas fábricas, una vez encontró un supervisor que se diferenciaba de los demás justamente por que solía hablar y escuchar a los obreros. Los obreros consideraban que solo esta persona les posibilitaba considerarse como algo más que un simple número dentro de la organización (1986, p. 10). En otra de sus obras, Aktouf una vez más sale en

defensa del uso del lenguaje y de las relaciones verbales en las organizaciones, cuando afirma:

“Según las más profundas lecciones de lingüística, es ahí donde el empleado tiene precisamente la ocasión de ser, y de ser tratado como una “persona”, como un “sujeto”, o al contrario, de ser invalidado, tratado como “objeto” e impulsado hacia la ausencia de compromiso. El lenguaje es la expresión de la participación del empleado en una situación” (2001, p. 670).

Es válido afirmar, entonces, que el diálogo es una herramienta que posibilita mantener la inhumanidad al margen de las organizaciones. “Las actividades de diálogo, si bien pueden ser el origen de grandes desgracias, son también origen de grandes alegrías, particularmente cuando encontramos en el otro esta comprensión, esta ternura, este amor necesarios para su plenitud” (Chanlat, 1984, p. 195).

Por su parte, a partir de lo dicho hasta aquí, y aceptando el hecho de que el lenguaje es un elemento esencial para definir la condición humana, puede decirse que cualquier situación que represente algún impedimento o restricción al uso del lenguaje al interior de las organizaciones, puede ser considerada como un acto inhumano.

2.1.5 Identidad

A continuación se realizará el abordaje del tema referente a la identidad, otro de los elementos en función de los cuales es posible definir la condición humana. Inicialmente se intentará mostrar por qué la identidad puede ser considerada como parte esencial de lo humano. Posteriormente se hará alusión al rol que desempeña el lenguaje en el proceso de construcción de la identidad por medio de las relaciones sociales.

Identidad: Elemento constitutivo de la condición humana

La identidad es aquello que le permite a cada persona reconocerse a sí mismo, saber quién es. Taylor, haciendo alusión al psicólogo Erik Erikson, define la identidad de la siguiente manera: “Una identidad es una definición de sí mismo, en parte implícita, que un agente humano debe poder elaborar en el curso de su conversión en adulto y (según el mismo Erikson) seguir redefiniendo a lo largo de su vida” (1996, p.10).

Se considera que la identidad es un elemento válido para ayudar a definir la condición de humanidad, teniendo en cuenta que sin identidad no sería posible que los seres humanos se reconocieran como tales. Es gracias a la identidad que cada persona puede reconocerse como ser humano y ser consciente de su existencia. “Mi identidad es lo que soy yo” (Taylor, 1996, p.11).

La identidad permite definir el “yo” de cada individuo, haciendo posible responder a la pregunta ¿quién soy? Por su parte, el “yo” es definido como “una instancia psíquica donde ocurre la identidad que le permite al ser humano saber quién es ante los demás y ante sí mismo, que es donde en realidad se es” (Cruz, 2014, min. 27).

La construcción de la identidad es un proceso continuo que ocurre desde el nacimiento hasta la muerte, a través de las interacciones con las demás personas: “La identidad de cada uno se construye progresivamente desde el nacimiento al ritmo de sus interacciones con su madre, los demás miembros de su familia, sus amigos y todos aquellos que posteriormente encuentra en el curso de su vida” (Chanlat y Bédard, 1998, p.3). Entonces, la identidad de cada ser humano es el resultado de sus relaciones con los demás.

Para nadie sería posible tener una identidad propia si no existieran otras personas a su alrededor que le permitieran construir y reafirmar esa identidad. Así lo reconocen Chanlat y Bédard cuando señalan que “toda persona necesita de otra

para “venir” al mundo y desarrollarse” (1998, p.2). De hecho, un recién nacido no posee una identidad propia (Chanlat, 1984, p.188). En palabras de Gusdorf esto quiere decir que no existe una realidad psicológica autónoma: “El yo existe solamente en la reciprocidad con el otro; el yo aislado es, en verdad, solamente una abstracción” (1957, p.44).

Para ayudar a validar el planteamiento referente a que la identidad es uno de los elementos que define la condición de humanidad, es conveniente traer a colación las ideas de Francisco José León, autor que elabora una propuesta de definición de la esencia humana a partir de un acercamiento al pensamiento de Marx.

Para León (2002), la definición de esencia humana está asociada a la de vínculo social, en cuanto “devenimos humanos por el impacto que tienen en nosotros nuestros vínculos con otros seres humanos y con objetos materiales” (p.21). León defiende la idea planteada por Marx, de que aquello que hace a cada ser humano ser lo que es no se encuentra en el interior de cada persona, sino que se configura a partir del impacto que se recibe del mundo exterior, el cual da forma a la subjetividad y se expresa en la praxis. “El ser humano se caracteriza por tener que relacionarse con el mundo exterior para devenir humano” (León, 2002, p.42).

Lo anterior significa que el hombre solo es humano en la medida que se relaciona con el mundo, con la realidad que lo rodea, así que la esencia humana debe buscarse no en el interior de las personas, sino en las relaciones de estas con su entorno, en sus relaciones sociales, en sus vínculos con otras personas y con los objetos materiales. Al respecto, Marx, citado por León (2002), afirma lo siguiente: “la esencia humana no es algo abstracto inherente a cada individuo. Es, en realidad, el conjunto de las relaciones sociales” (p.40).

Por su parte, esas relaciones con el mundo exterior que, según Marx, constituyen la esencia humana, son justamente el elemento que permite la construcción de la

identidad de cada persona, teniendo en cuenta las ideas ya expuestas de autores como Gusdorf (1957) y Chanlat y Bedard (1998).

Así, se valida que la identidad forma parte esencial de la condición humana. No solamente es el elemento que permite que los humanos se reconozcan como tal, sino que además es el resultado de las relaciones con el mundo exterior, las cuales, a la luz de las ideas Marxistas, son las que le permiten al hombre devenir humano.

La identidad como consecuencia del lenguaje

Ahora bien, lo que hace posible la existencia de esas relaciones recíprocas que se dan a lo largo de la vida de cada persona y que posibilitan la construcción de la identidad, es justamente el uso del lenguaje. Recuérdese lo señalado por Leibniz referente a que lo que permite la formación del lenguaje es justamente el deseo de los hombres de hacerse entender (Horta, 2010, p. 142), siendo el lenguaje el medio para entablar relaciones con los demás. Gusdorf, a su vez, considera que el lenguaje es el sustento de las relaciones humanas: “No es que la palabra intervenga para facilitar estas relaciones; ella las constituye” (1957, p.10).

Aceptar que el lenguaje constituye el sustento de las relaciones entre personas, implica reconocer el importante papel que desempeña este elemento en el proceso de construcción de la identidad humana. A través del lenguaje es posible reafirmar la identidad de otra persona, pero también, negar e invalidar dicha identidad, teniendo en cuenta lo señalado por Cruz sobre la relación entre el uso del lenguaje y el “yo” organizacional: “Yo soy lo que los demás en las organizaciones dicen de mí”, tanto como lo que yo mismo imagino de mí y de mis realizaciones” (2014, p.28).

Siguiendo a Cruz, se entiende que la identidad de cada persona está en función, al menos parcialmente, de las palabras que los demás utilicen para dirigirse a esa persona y de lo que los demás piensen, y digan. Adicionalmente, cuando alguien hace uso del lenguaje, está poniendo en juego su propia identidad, la cual se

reafirma o se niega a partir del reconocimiento que reciba de los demás. Así lo dan a entender Chanlat y Bédard:

“Las actividades del lenguaje no solamente sirven para comunicar información, sino también para ser la expresión de quien habla. Cada vez que una persona “toma” la palabra, busca comunicar una imagen de sí misma y hacerla reconocer por alguna otra que, por ese hecho, se convierte en un recurso indispensable para el reconocimiento de su identidad” (1998, p.6).

Lo anterior quiere decir que la construcción de la identidad de cada persona está en función, no solo de lo que los demás digan, sino también del reconocimiento que reciba, de la atención que se le preste, de la importancia que se le dé. “Todo ser humano, sea niño o adulto, tiene sin duda necesidad de tener importancia, es decir, de ocupar un espacio en el mundo de algún otro” (Laing, citado por Chanalt y Bédard, 1998, p.3).

En síntesis, la identidad es un elemento construido a partir de las relaciones sociales, las cuales son posibles gracias al uso del lenguaje, por consiguiente, es válido afirmar que la construcción de la identidad es consecuencia del lenguaje.

Dicho esto, puede decirse ahora que las situaciones en las que se usa el lenguaje para causar daño a otra persona, por ejemplo para ofender, humillar o ridiculizar, entre otros, forman parte de los actos inhumanos, por cuanto estas situaciones atentan contra la identidad del otro.

2.2 Igualdad

La segunda parte del presente capítulo está dedicada al desarrollo del tema de la igualdad como elemento asociado a la condición humana.

Inicialmente se muestra que la idea de igualdad en los seres humanos es una construcción de la modernidad y se señalan algunos acontecimientos que contribuyeron a consolidar el ideal moderno de igualdad y permitieron incorporarla a la definición de lo humano.

Posteriormente se aborda una discusión sobre los fundamentos de la pretensión moderna de igualdad, dadas las múltiples diferencias entre seres humanos a nivel físico y psicológico. Para intentar dar una respuesta a dicha cuestión, se citan los planteamientos de tres autores.

Más adelante se expone el principio de igual consideración de los intereses de propuesto Peter Singer como base para la defensa de la igualdad. Según este principio, los intereses humanos más importantes no resultan afectados por las diferencias entre personas.

El capítulo finaliza con el desarrollo del tema de la vida como elemento asociado a la igualdad. En esta parte del documento se plantea que la construcción moderna de igualdad implica respetar todas las vidas humanas, dado que cada vida tiene el mismo valor. Adicionalmente, se presenta el concepto de vida como Zoe y como Bios.

2.2.1 Construcción del ideal de igualdad en la modernidad

Con el curso de la modernidad se genera un cambio de mentalidades sobre la desigualdad (Singer, 1991), y cobra fuerza la idea de que todas las personas del mundo forman una humanidad única y universal, tal como lo reconoce Cruz (2014): “La idea de una humanidad universal, con plenitud de sus derechos, válida para todos, tiene que ver con el curso de la modernidad” (min. 47).

Desde la perspectiva que se aproxima a lo humano como una construcción de la modernidad, la igualdad se consolida como uno de los principios a partir de los

cuales se busca reconocer y exaltar la condición humana. “En el mundo moderno, la igualdad humana del “otro” significa el reconocimiento en él de la plenitud de sus derechos como ser humano genérico. Pero, sobre todo, de su dignidad como un agregado histórico y cultural intocable.” (Cruz, 2007, p. 128).

En relación a la idea de la igualdad de los humanos como construcción de la modernidad, Finkelkraut llama la atención sobre el hecho de que esa idea de una humanidad única y universal, sin distinción de raza o de civilización, es una idea tardía y de expansión limitada, que apenas hasta hace muy poco empezó a ser considerada, puesto que los hombres se han caracterizado durante mucho tiempo por no reconocerse unos a otros.

“Un gato, para un gato, siempre ha sido un gato. Por el contrario, un hombre tenía que cumplir unas condiciones draconianas para no ser borrado, sin apelación posible, del mundo de los humanos. Lo propio del hombre era, en sus inicios, reservar celosamente el título de hombre exclusivamente para su comunidad” (Finkelkraut, 1998, p. 13).

Este autor refiere como ejemplo algunas comunidades ancestrales en donde la idea de humanidad solo llegaba hasta la frontera de la tribu, del grupo lingüístico, o incluso del poblado, queriendo esto decir que más allá de las fronteras de la tribu nadie es humano (Finkelkraut, 1998, p. 14).

Otro ejemplo del no reconocimiento de los hombres como iguales es ofrecido por Rosavallon (2012, p. 32) al referirse a los nobles del siglo XVI. En esa época, la nobleza era considerada así misma como una raza aparte, superior al resto de la población, dotada de ciertas cualidades que se transmitían hereditariamente y las cuales daban pie a una visión jerárquica del mundo en la cual los nobles tenían un lugar privilegiado. “Ellos creían ver tantos tipos de hombres como condiciones sociales, todos los cuales participaban de una misma naturaleza, pero diferenciados hereditariamente por su comportamiento y su valor humano desigual” (p. 33).

Es importante señalar aquí que, si bien es cierto que la defensa de la igualdad inicia en el Renacimiento con el surgimiento del movimiento humanista (Uribe & Torres, 2009), no es sino hasta el siglo XVIII cuando el ideal moderno de igualdad se institucionalizó en la sociedad. Lo anterior fue posible gracias a una serie de consideraciones de tipo filosófico, político e incluso religioso que condujeron al surgimiento de ideologías, teorías y declaraciones revolucionarias que rechazaban la existencia de distinciones entre seres humanos y promovían el reconocimiento de la igualdad (Rosavallón, 2012, p. 37).

Como ejemplo del proceso de institucionalización del ideal de igualdad, se pueden mencionar hechos como la declaración de independencia de Norteamérica promulgada el 04 de julio de 1776, en la cual se menciona: “todos los hombres fueron creados iguales” (Rosavallón, 2012, p. 36); algunos años más tarde, representantes del Estado en la Norteamérica colonial declararon: “un régimen democrático como el nuestro no admite ninguna superioridad” (p. 34).

También es válido mencionar el advenimiento del sufragio universal, como un paso decisivo en la institucionalización de la igualdad humana. La premisa “un hombre, un voto”, constituye una representación simple pero contundente de la noción de igualdad desde el ámbito político (Rosavallón, 2012). Desde esta perspectiva, “el gran sabio y la mente más simple, el rico y el pobre, son considerados como igualmente capaces de pensar en el bien común y de trazar la línea entre lo justo y lo injusto” (p. 57).

Otro hecho de importancia histórica que refleja el espíritu de igualdad de la modernidad, es la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano aprobada en 1789 en el seno de la Revolución Francesa. Justamente el primer artículo de esta declaración hace referencia a la igualdad: “Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en cuanto a sus derechos. Las distinciones sociales no pueden fundarse sino sobre la utilidad común” (Gutiérrez, 2005, p. 1).

Cerca de siglo y medio después, en 1948, el ideal de igualdad entre los seres humanos sería consagrado una vez más, en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Naciones Unidas, 2015).

La defensa y reconocimiento de la igualdad durante la modernidad conllevan a que esta (la igualdad) se convierta en un elemento asociado a la condición de humanidad y entre a ser parte del grupo de los elementos que ayudan a definir lo humano. “El principio de que todos los seres humanos son iguales es hoy parte de la ortodoxia ética y política dominante” (Singer, 1991, p. 28). “Lo humano es ver en el otro a un igual” (Rojas, 2003, p. 237). De acuerdo con lo anterior, las situaciones de desconocimiento de la igualdad representan actos inhumanos. No existen razones para discriminar o menospreciar, y mucho menos para desconocer el estatus de humano de ninguna persona.

2.2.2 Igualdad. ¿Ideología sin fundamento?

La pretensión de igualdad entre seres humanos que surge con la modernidad conlleva a que algunas prácticas tan arraigadas en diferentes culturas como el racismo, la discriminación y la esclavitud comiencen a ser rechazadas y condenadas, bajo el argumento de que todos los seres humanos son iguales, aunque este tipo de prácticas continúen vigentes en distintos contextos en el mundo entero, pese al rechazo que generan.

No obstante, podría decirse que la pretensión de igualdad de los seres humanos no es más que una ideología sin fundamento. Como prueba, podrían señalarse las múltiples diferencias que existen entre todos los seres humanos a nivel físico y psicológico, incluyendo las diferencias señaladas por los racistas y sexistas para

oponerse a la igualdad: Hay algunos muy inteligentes, mientras que otros son bastante torpes; algunos son fuertes, otros débiles; algunos son bondadosos, otros están llenos de maldad; algunos son proactivos, otros pusilánimes; algunos cobardes, otros valientes; unos tienen la piel negra, otros no, etc. Pareciera absurdo buscar una base sobre la cual erigir el principio de igualdad, dadas todas estas diferencias.

Por ejemplo, Arthur Jensen, un profesor de psicología de los Estados Unidos reconocido por sus estudios sobre las diferencias humanas basadas en la raza y la inteligencia, realizó un estudio para comparar el coeficiente intelectual de blancos y negros en ese país, con lo cual buscaba demostrar que los blancos eran más inteligentes que los negros y ofrecer así un argumento a favor del racismo (Singer, 1991).

A su vez, Singer se refiere a las diferencias que han sido señaladas entre hombres y mujeres; por ejemplo, se ha demostrado que en promedio los hombres tienen una mayor capacidad matemática y visual/espacial, mientras que las mujeres tienen en promedio mayor capacidad verbal.

Ante esta situación, es importante preguntarse sobre los fundamentos de la pretensión de igualdad en los seres humanos. ¿Se trata simplemente de una ideología sin ningún fundamento científico? ¿No es más que una manifestación del pensamiento humanista en su máxima expresión, que busca que todas las personas sean tratadas como iguales por el simple hecho de pertenecer al grupo de los humanos? Algunos autores como Rosavallon, Finkielkraut y Singer ofrecen respuestas a estos interrogantes.

Rosavallon (2012) destaca la publicación del ensayo *De la nature del' homme* publicado por Buffon en 1749, como uno de los factores de orden antropológico y biológico que contribuyeron a la consolidación de la igualdad como elemento asociado a la condición humana. En esta obra, según refiere Rosavallon, se

describe al hombre como un ser único, se minimizan las diferencias entre el hombre civilizado y el hombre salvaje y entre los habitantes de las diferentes comarcas del planeta, se explica que las diferencias físicas de color de piel y de apariencia resultan solamente de causas exteriores y accidentales, se subraya que el género humano es uno en el origen y se invita a pensar en la categoría de especie a partir de la noción de similaridad (2012, p. 39).

Finkielkraut (1998) se suma a la defensa de la igualdad cuando afirma que todos los hombres son semejantes entre sí y no existen elementos en el mundo que permitan establecer diferencias jerárquicas entre unos y otros. Siguiendo las ideas de ese autor, Rojas plantea que la eliminación de las diferencias entre pueblos, entre culturas, entre razas, etc., encuentra sustento en la antropología, al demostrar así que “es falso sostener que quien no es como yo es de raza inferior” (2003, p. 178). Desde el punto de vista antropológico todos los modelos de civilización de los diferentes pueblos son igualmente válidos, y el hombre salvaje, el bárbaro y el primitivo merecen igual consideración que todos los demás.

“La imaginación, que antaño veía al hombre diferente como un hombre de mayor o menor rango, atraviesa ahora todas las barreras simbólicas o geográficas que dividen la humanidad. Bajo los efectos de esta forma nueva de coexistencia –la igualdad creciente de las condiciones-, el semejante es todo el mundo y es también el primero que ha aparecido. Incluso si es un extranjero, incluso si es un enemigo” (Finkielkraut, 1998, p. 33).

Por su parte, Singer (1991) aborda una interesante reflexión sobre los fundamentos para la pretensión de igualdad de los seres humanos. En respuesta a los estudios como la comparación del coeficiente intelectual entre blancos y negros, comparación que fue realizada por Jensen para dar fundamento a sus pretensiones racistas al demostrar que los blancos son más inteligentes que los negros, Singer asegura que no es válido afirmar que un test de coeficiente intelectual mida

realmente la inteligencia (1991, p. 40). Y menos aún hoy en día, teniendo en cuenta la formulación de la teoría de las inteligencias múltiples por parte del profesor Howard Gardner. De acuerdo con el modelo de Gardner, existen distintos tipos de inteligencias, tales como: Inteligencia lingüística, musical, lógico-matemática, espacial, cinestésico-corporal, e inteligencias personales (Gardner, 2001).

En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, dicho autor señala que estas diferencias existen solamente a nivel de promedios, pero no son aplicables ni válidas para toda la población. Si bien es cierto que los humanos difieren entre sí en cuanto a individuos, no existen diferencias moralmente significativas entre las razas y los sexos, y el hecho de que alguien sea blanco o negro, hombre o mujer, no permite sacar conclusiones sobre la inteligencia o los sentimientos, ni autoriza a tratarlo como si no fuera igual a todos los demás (1991, p. 31).

2.2.3 El principio de igual consideración de los intereses de Peter Singer

Para Singer, la igualdad es un principio ético básico que es defendible a la luz de los intereses fundamentales, dado que estos intereses son comunes a todos los seres humanos. Al respecto, dicho autor plantea el *principio de igual consideración de los intereses*, como la base para la defensa de la igualdad. El principio de igual consideración de los intereses es descrito por Singer de la siguiente manera: “En nuestras deliberaciones morales asignamos igual peso a los intereses semejantes de todos aquellos a quienes nuestras acciones afectan” (1991, p. 33). Para Singer, “únicamente un principio moral de esta clase puede autorizarnos a defender una forma de igualdad que abarque a todos los seres humanos, con todas las diferencias que entre ellos existen” (Singer, 1991, p. 68).

Al referirse a los intereses humanos que constituyen el fundamento para la defensa de la igualdad, el citado autor menciona los siguientes:

“El interés en la evitación del dolor, en el desarrollo de las propias capacidades, en la satisfacción de las necesidades básicas de alimentación y vivienda, en el disfrute de relaciones personales afectuosas, en la libertad de llevar a la práctica sin interferencia los propios proyectos...” (1991, p. 43).

Se trata de intereses que, según sostiene Singer, no se ven afectados por las diferencias de raza o de sexo. Asimismo, la inteligencia nada tiene que ver con estos intereses.

Aludiendo a una idea similar a la del principio de igual consideración de los intereses, Las Casas plantea:

“En ningún lugar de la tierra existen seres humanos de los que se tenga derecho a afirmar que no son hombres o que requieren por su misma naturaleza o en su propio interés, ser puestos bajo tutela. Pues todos se alegran con el bien y experimentan placer con lo que es agradable y todos rehúyen y aborrecen el mal y se sienten disgustados con lo que es desagradable y nocivo” (Citado por Finkielkraut, 1998, p. 24).

Entonces, la existencia de ciertas diferencias entre algunos hombres y algunas mujeres, o el hecho de que algunas personas sean más inteligentes que otras, no da pie a menospreciar, a discriminar y en general a negar la igualdad, en cuanto ninguna de estas diferencias afecta los intereses humanos más importantes ni pone en tela de juicio la condición de humanidad. Todos los seres humanos son iguales en su estatus de humanos, y este estatus no depende de la inteligencia, de sexo, de color de piel, de la personalidad, de las capacidades, ni de ninguna otra característica.

2.2.4 Reconocimiento de la igualdad: Respeto de la vida

Por encima de todo lo que define la condición humana, se encuentra la vida, entendida como “la propiedad esencial de los seres organizados que cumplen sus funciones entre el nacimiento y la muerte” (Florián, 2011, p. 217). Todos los seres humanos tienen en común el hecho de estar vivos

A su vez, la muerte representa el fin de la vida. Al morir, los seres humanos dejan de existir, o lo que es lo mismo, dejan de “ser” humanos, pues no se puede considerar como ser humano a un muerto. Al respecto, Epicuro (citado por Florián), afirma: “Cuando la muerte es, nosotros no somos; cuando nosotros somos, la muerte no es” (2011, p. 165). Entonces, la vida de los seres humanos es un elemento primordial de su condición de humanidad, puesto que “somos” en la medida que tenemos vida.

Aceptar que todas las personas son iguales en su condición de seres humanos (como lo demanda la pretensión moderna de igualdad), equivale a aceptar que nadie tiene el derecho de disponer de la vida de otras personas, puesto que cada vida tiene un valor sagrado e inviolable, y el reconocimiento de la igualdad demanda “legítima reciprocidad”, tal como lo sugiere Cruz:

“La modernidad permite que cada quien elabore sobre sí mismo una representación como persona “sagrada”, inviolable e investida de respeto y de derechos, cualquiera sea su edad, sexo y condición social o racial. La interiorización del deseo de igualdad moderna, coloca a cada quien a la espera de legítima reciprocidad. La dignidad es la sustancia de que está hecha la igualdad moderna” (2007, p. 129).

Por otra parte, uno de los alcances de la pretensión de igualdad es la igualdad de derechos. Recuérdese que uno de los hechos relevantes en el proceso de institucionalización del ideal moderno de igualdad fue la declaración de los

Derechos del Hombre y del Ciudadano, y a su vez, dicho ideal fue reafirmado con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La igualdad de derechos se encuentra consagrada en el primer artículo de ambas declaraciones (Gutiérrez, 2005; Naciones Unidas, 2015). Y uno de esos derechos, el cual a su vez se consagra en el artículo 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es justamente el derecho a la vida: “Todo individuo tiene derecho a la vida...” (Naciones Unidas, 2015).

Entonces, si no existen diferencias jerárquicas en el estatus de humanos, tal como lo señala Finkelkraut, si, de acuerdo a los planteamientos de Cruz, los ideales de la modernidad convierten a cada persona en un ser sagrado e inviolable en espera del reconocimiento recíproco de su condición de igual, si la pretensión de igualdad implica reconocer la igualdad de derechos y uno de esos derechos es el derecho a la vida, y si además no hay razones para desconocer la condición de igual de ningún ser humano, tal como se sugirió antes a la luz de las ideas de Singer, nadie está en posición de quitar la vida de otra persona.

La vida es el valor supremo de cada ser humano, por lo cual quitar la vida se convierte en el mayor acto de inhumanidad posible. Se trata ya no de una negación parcial de la condición de humanidad (como en todos los demás actos inhumanos), sino de una negación total. Cualquier situación que atente contra la vida o que la ponga en riesgo, se enmarca en el listado de actos inhumanos.

Es importante agregar que, de la misma manera que la pretensión de igualdad es producto de la modernidad, la consideración de la vida como un valor sagrado e inviolable también lo es. Al respecto, Singer señala cómo en la época antigua se desconocía la igualdad a través de la asignación de un menor valor a las vidas humanas de otros grupos:

“Si retrocedemos hasta los orígenes de la civilización occidental, a la época griega o romana, encontraremos que la condición de homo

sapiens no era suficiente para garantizar que la vida de alguien estuviese protegida. No había respeto alguno por la vida de los esclavos o de otros <<bárbaros>>, e incluso entre los griegos y los romanos, un infante no tenía automáticamente derecho a la vida” (Singer, 1991, p. 101-102).

Vida como Zoe y como Bios

Con lo expuesto hasta aquí puede entenderse que al atentar de forma directa contra la vida de otra persona, por ejemplo al cometer un homicidio, se está desconociendo el valor sagrado e inviolable de la vida humana que demanda la pretensión moderna de igualdad. Ahora bien, es importante señalar que también se desconoce la igualdad cuando, sin necesidad de atentar de forma directa contra la vida, se comenten actos en los que implícita o explícitamente se está asumiendo un menor valor de la vida de otro. Por ejemplo, al esclavizar o al torturar se está reduciendo el valor de la vida de aquel que es víctima de dichos actos.

Reconocer la igualdad conlleva a respetar y valorar la integridad de los seres humanos y a asignar igual valor a la vida de todos ellos. Hacer lo contrario, es decir, dar un menor valor a la vida de otro ser humano, es una forma de crear muerte en vida. Para definir esta situación, Carvajal B. (2007) utiliza el concepto de *vida nuda*, siendo aquella que es insaclicable pero que se puede maltratar y despojar de los atavíos simbólicos que la ennoblecen y dignifican y en donde la víctima puede ser herida fatalmente sin cometer homicidio:

“Vida nuda no es pues un concepto biológico en el sentido de la muerte que le espera a toda vida, es un concepto político, es la matriz de la soberanía política en tanto que supone la prerrogativa del poder para devaluarla y dejarla a su suerte, como la de los animales, que sin el auxilio de la conciencia ambiental contemporánea están ahí para fenecer por voluntad de nosotros los humanos” (2007, p. 54).

Para comprender mejor lo anterior, se debe entender la vida humana más allá de su sentido biológico. Usando términos de los griegos, puede hablarse de la expresión *Zoe*, la cual hace referencia al simple hecho de vivir y es común a todos los seres vivos, incluidos animales y vegetales –vida en sentido biológico-, y la expresión *Bios*, referente a la buena vida de los seres humanos –vida en sentido político- (Carvajal B., 2007, p.54).

La vida humana, entendida como *Bios* y no como *Zoe*, tiene un sentido mucho más amplio, donde no es suficiente el mero hecho de poseer determinadas funciones que definen la vida desde el punto de vista biológico, sino que debe buscarse “vivir bien”, es decir con un mínimo de condiciones enmarcadas en el respeto de la dignidad, condiciones que faciliten el disfrute de la existencia y que contribuyan a exaltar la condición humana de cada persona.

Desde esta perspectiva, reconocer la igualdad implica aceptar que todas las personas tienen derecho a la buena vida, como un bien y un derecho incuestionable. No se trata simplemente de vivir, sino de vivir dignamente y de reconocer que cada vida tiene un valor y un sentido.

Entonces, la inhumanidad con relación a la vida no consiste solamente en atentar contra la vida de otro ser humano en su sentido biológico –la vida entendida como *Zoe*-. Por el contrario, los actos inhumanos con relación a la vida son también aquellos en los que se atenta contra la vida en su sentido político –vida entendida como *Bios*. Por ejemplo, Carvajal B. (2007), menciona que “la salud física y psíquica son ingredientes imprescindibles para el disfrute de la vida” (p. 63), por lo cual las situaciones que vulneran la salud o la integridad física o psíquica de las personas pueden considerarse actos inhumanos, puesto que se está desconociendo (implícita o explícitamente) el valor de la vida de otros y se está atentando contra la *Bios*.

3. EVALUACIÓN DE LA INHUMANIDAD

En el primer capítulo de este trabajo se realizó un acercamiento al problema de la inhumanidad y se definieron los actos inhumanos como aquellos en los que se niega de forma parcial o total la condición de humanidad del otro. En el segundo capítulo se realizó una aproximación a la respuesta de la pregunta *¿qué es lo humano?*, y como resultado, la condición de humanidad fue definida en términos de lenguaje, identidad e igualdad.

Partiendo de lo anterior, en el presente capítulo se proponen una serie de enunciados de situaciones de inhumanidad enmarcadas en diferentes categorías relacionadas con los elementos señalados anteriormente para definir la condición humana.

Los enunciados aquí propuestos representan un marco de referencia objetivo sobre los actos inhumanos y, por consiguiente, constituyen una herramienta para evaluar la presencia de inhumanidad en las organizaciones y conocer qué tan inhumana es una organización.

El capítulo inicia con algunas consideraciones metodológicas sobre el uso de este trabajo como herramienta de evaluación o diagnóstico en las organizaciones. Posteriormente, se desarrolla el tema de los actos inhumanos relacionados con el lenguaje. Finalmente, se presenta el desarrollo de los actos inhumanos que corresponden al desconocimiento de la igualdad.

3.1 Consideraciones metodológicas¹⁰

¹⁰ La metodología propuesta para el uso de este trabajo como herramienta de evaluación de la inhumanidad en las organizaciones, fue definida después de sostener una serie de entrevistas y conversatorios con diferentes personas, quienes realizaron valiosas sugerencias y recomendaciones que ayudaron a definir la presente propuesta. Entre las personas consultadas se encuentran: Uriel Bustamante Lozano, Doctor en Filosofía, Magister en Lingüística y docente de la Universidad Nacional de Colombia; William Rojas Rojas, Candidato a Doctor en Ciencias de Gestión, Magister en Ciencias de la Organización y Director del Grupo de Investigación Nuevo Pensamiento Administrativo de la Universidad del Valle; Carlos Andrés Dávila Londoño, Magister en

3.1.1 ¿A quién está dirigido este trabajo?

Al proponer un marco de referencia para evaluar la inhumanidad en las organizaciones se busca generar una herramienta que ha sido pensada especialmente para dirigentes y empresarios.

El requisito para que este trabajo resulte útil, es que el interesado tenga una preocupación por mantener la inhumanidad al margen de su organización, así como un interés legítimo por generar relaciones de trabajo entre dirigentes y dirigidos en las que prevalezca el respeto de la condición humana.

Este trabajo se fundamenta en la premisa de que no se puede controlar la inhumanidad ni procurar la existencia de organizaciones más humanas, si no se tiene un mínimo de entendimiento sobre lo humano y si no hay claridad sobre las situaciones que pueden ser consideradas objetivamente como actos inhumanos.

El trabajo también está dirigido a la comunidad académica de la administración, incluyendo estudiantes en su condición de potenciales empresarios y dirigentes en un futuro cercano, pues se considera que los actos inhumanos en las organizaciones representan un problema serio y de grandes proporciones, el cual merece la atención de estudiantes, docentes e investigadores.

3.1.2 ¿Cómo evaluar la inhumanidad?

Para efectos de realizar un proceso de evaluación que permita definir qué tan inhumana es una organización, se deben analizar uno a uno los enunciados de situaciones de inhumanidad aquí propuestos para definir si ellos corresponden a situaciones que están presentes al interior de la organización.

Administración y docente de la Universidad Cooperativa de Colombia; Julián Andrés Valencia García, Candidato a Magister en Ciencias Sociales y miembro del Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia.

Para tal fin, se ha propuesto una escala de evaluación orientada a definir qué tan común es cada situación al interior de la organización, usando como criterios la frecuencia con que ocurre y la cantidad de personas afectadas. Se considera que el impacto de cada situación de inhumanidad está en función de tales criterios.

La escala propuesta para evaluar cada enunciado de inhumanidad es la siguiente:

- **Cero (0) – Ocurrencia nula:** La situación definitivamente no está presente al interior de la organización.
- **Uno (1) – Ocurrencia baja – impacto menor:** La situación es poco común, se presenta solo de forma esporádica, generalmente de manera aislada e involucra a pocas personas. Puede considerarse una situación de impacto menor.
- **Dos (2) – Ocurrencia media – impacto moderado:** La ocurrencia situación no es ni muy escasa ni muy frecuente. No involucra a pocas personas, pero tampoco a una gran cantidad. Se considera que el impacto de la situación es moderado.
- **Tres (3) – Ocurrencia alta – alto impacto:** La situación forma parte de las prácticas habituales de la organización, se presenta con bastante frecuencia e involucra a una gran cantidad de personas. Se considera una situación de alto impacto.

Como ejemplo, considérese el siguiente enunciado de inhumanidad, incluido en el listado de actos inhumanos que representan impedimentos al uso del lenguaje: *Existen dirigentes que ejercen una dirección autoritaria en la cual, al hablar, niegan al otro la posibilidad de interpelación.* Para asignar una calificación a este enunciado con base en la escala anterior, se debe considerar cuántos son los dirigentes que ejercen ese tipo de dirección al interior de la organización y además se debe tener en cuenta la frecuencia con que ocurre la situación referida en el enunciado.

Como resultado podría encontrarse, por ejemplo, que un único dirigente dentro de la organización ejerce una dirección autoritaria en la cual, al hablar, niega a sus dirigidos la posibilidad de interpelación, y que esa persona recurre a este tipo de dirección solo de forma esporádica. En este caso, la calificación del enunciado sería uno (1): Ocurrencia baja – impacto menor. Sin embargo, también podría encontrarse que la mayoría de dirigentes de la organización ejercen una dirección autoritaria, y que estas personas con bastante frecuencia incurren en este tipo de prácticas, afectando a todos o a una parte importante de los dirigidos. En este caso, la calificación del enunciado debería ser tres (3): Ocurrencia alta – alto impacto. Por su parte, una situación intermedia entre los dos extremos señalados, daría pie a una calificación de dos (2): Ocurrencia media – impacto moderado. Finalmente, si se considera que la situación referida en el enunciado definitivamente no está presente en la organización, la calificación en este caso sería cero (0): Ocurrencia nula.

3.1.3 ¿Qué período de tiempo debe abarcar la evaluación de la inhumanidad y con qué frecuencia debe hacerse?

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de la inhumanidad se considera importante definir un horizonte de análisis, es decir, especificar el período de tiempo que comprende la evaluación, además de la frecuencia con la cual debe evaluarse. Esto, teniendo en cuenta que las organizaciones son dinámicas y están sometidas a un proceso de cambio continuo (al igual que las personas que las integran), razón por la cual el contenido de inhumanidad puede aumentar o disminuir a lo largo del tiempo.

Así, una situación de inhumanidad que actualmente tenga una ocurrencia alta en una organización determinada, en un futuro próximo podría convertirse en una situación de baja ocurrencia o una situación que no está presente. Lo contrario también puede ocurrir. Por consiguiente, evaluar la inhumanidad de una organización tomando como referencia los últimos tres años, podría generar un

resultado diferente al que se obtendría si se evaluara la inhumanidad en la misma organización, pero considerando solamente los últimos seis meses.

Sandoval (2014) plantea que el cambio en las organizaciones incluye el cambio planeado, el cual está determinado “por la orientación de los procesos de transformación como resultado de la reflexión y el ajuste gradual” (p. 164), así como también el cambio emergente o súbito, el cual se relaciona con “la capacidad de responder rápidamente a las situaciones inesperadas que pueden presentarse en el entorno organizacional” (p. 164). Para este autor, el cambio es influido por diferentes factores entre los que se encuentran nuevos estilos de vida y nuevas formas de pensar de la sociedad, nuevos desarrollos tecnológicos y nuevas tendencias de mercados (p. 165).

De acuerdo con Sandoval, es común que los cambios en las organizaciones afecten su cultura, sus prácticas, su visión, sus estrategia y su estructura, entre otros (2014, p. 166). Entonces, es muy probable que estos cambios también afecten las relaciones entre dirigentes y dirigidos dentro de la organización, y que dichos cambios estén ligados al surgimiento o la eliminación de prácticas de negación de la condición de humanidad. Debido a esto, no es suficiente con evaluar la inhumanidad una única vez, sino que el proceso de evaluación debe repetirse con una frecuencia determinada.

Con la finalidad de encontrar un referente para definir el horizonte de tiempo en el proceso de evaluación de la inhumanidad, se realizó una revisión de la metodología de aplicación de algunos de los instrumentos de medición del clima organizacional que son más comúnmente utilizados en el contexto colombiano, según lo señalado por García¹¹ (2009). Sin embargo, no se encontró ninguna alusión al horizonte de

¹¹ De acuerdo con García (2009), entre los instrumentos más utilizados en Colombia para el diagnóstico del clima organizacional se encuentran: El cuestionario de Litwin y Stringer (p. 5), el cuestionario de Rensis Likert (p. 6), el modelo de medición de John Sudarsky – Test de Clima Organizacional TECLA (p. 7), el modelo de Octavio García (p. 7) y el modelo de Fernando Toro – Encuesta ECO (p. 8).

tiempo que debe comprender el diagnóstico ni a la frecuencia con la cual es recomendable efectuar la medición.

Teniendo en cuenta lo señalado hasta aquí, para efectos de evaluar la inhumanidad en las organizaciones se propone considerar un período de evaluación de un año, y se recomienda repetir la evaluación anualmente. No obstante, los interesados en utilizar este trabajo como herramienta de diagnóstico podrán modificar el horizonte de análisis y la frecuencia de evaluación, según lo consideren conveniente. Debe tenerse en cuenta que el cambio depende de múltiples factores y que no todas las organizaciones cambian a la misma velocidad, tal como lo sugiere Sandoval:

“Es difícil definir la velocidad del cambio, pues este depende de muchas circunstancias: El nivel de cambio deseado, la cultura organizacional, el compromiso de la gerencia, la cantidad de personas involucradas, entre otras. No obstante, algunos cambios necesitan desplegarse lentamente, pues demandan ajustes organizacionales, y otros deben ser rápidos, debido a las demandas y presiones del entorno, por ejemplo” (2014, p. 166).

3.1.4 ¿Los enunciados tienen alguna ponderación?

Todos los enunciados aquí propuestos corresponden a situaciones en las que se está negando una parte de la condición de humanidad de otra persona. Es decir, cada enunciado representa un acto inhumano.

Ahora bien, establecer una ponderación para definir si alguno de los enunciados tiene un mayor peso o reviste una mayor importancia como acto inhumano, resulta un asunto bastante complejo de resolver¹². Considérese el siguiente ejemplo:

¹² La escala de evaluación propuesta para evaluar los enunciados de inhumanidad tiene la finalidad de ponderar el impacto de cada situación en una organización determinada, en función de la

Se pide al lector imaginar la existencia de 3 organizaciones en las que se cometen actos inhumanos que forman parte del listado de enunciados propuestos: En la organización “A” se cometen actos de discriminación contra algunos de los trabajadores al establecer tratos preferenciales solamente para las personas de determinada condición racial. En la organización “B” se restringe el uso de la palabra mediante el establecimiento de prohibiciones explícitas a conversar durante el trabajo. Finalmente, en la organización “C” se atenta contra la identidad de algunos trabajadores mediante actos de humillación.

En los tres casos anteriores, las situaciones se presentan con una frecuencia similar y afectan a igual número de personas.

Con base en la información suministrada en el ejemplo anterior, ¿cómo definir cuál de las tres organizaciones es más inhumana? ¿Cuál es el criterio para afirmar que alguna de las situaciones descritas es más grave que las demás? Lo que aquí se considera es que los tres casos señalados representan negaciones de la condición de humanidad, y para un gerente o empresario preocupado por una administración más humana, cualquiera de las tres situaciones debería ser igualmente censurable.

En un estudio sobre evaluación de eventos de vulneración de los derechos humanos se realiza una consideración similar:

“Si se respeta la tesis de que no hay un derecho más importante que otro, tan reprochable resulta una acción que atente contra la vida como una que atente contra la integridad, la igualdad o la familia. Cualquiera de los casos constituye un detrimento, una agresión en contra de la

frecuencia con que ocurre y de la cantidad de personas afectadas, pero en ningún momento busca establecer diferencias jerárquicas entre actos inhumanos

humanidad de los sujetos dentro de las organizaciones” (Carvajal, Parra y Valencia, 2013, p. 272).

Teniendo en cuenta los anteriores argumentos, para efectos del uso de este trabajo como herramienta de evaluación de la inhumanidad se sugiere asumir que todos los enunciados propuestos tienen el mismo valor.

Es posible que existan criterios para definir una jerarquía entre los elementos que forman parte de la condición humana, lo cual permitiría a su vez definir una jerarquía de actos inhumanos. En tal caso, podría decirse, por ejemplo, que los actos inhumanos relacionados con impedimentos al uso del lenguaje enmarcan un mayor contenido de inhumanidad que los actos inhumanos de desconocimiento de la igualdad. Sin embargo, el establecimiento de esta jerarquía implica resolver un problema que se escapa al alcance del presente trabajo y que se propone aquí como tema de estudio para trabajos posteriores.

3.1.5 ¿Cómo leer los resultados?

Los enunciados de inhumanidad propuestos en el presente trabajo se encuentran clasificados en tres grupos:

- Impedimentos al uso del lenguaje: 9 enunciados.
- Invalidación de la identidad a través del lenguaje: 7 enunciados.
- Desconocimiento de la igualdad: 14 enunciados.

Una vez realizada la evaluación usando la escala antes propuesta (de cero a tres), se debe sumar de forma independiente para los tres grupos la calificación obtenida en cada enunciado. Posteriormente, el resultado de dicha sumatoria debe dividirse entre la calificación máxima posible para el grupo, la cual resulta de multiplicar la cantidad de enunciados del grupo por tres (calificación más alta posible para cada enunciado). Finalmente, el valor obtenido debe multiplicarse por 100 para

expresarse en términos porcentuales. El resultado debe interpretarse como un indicador de la presencia de inhumanidad dentro de la organización con relación a cada grupo. Entre más alto sea el resultado, mayor será la presencia de inhumanidad en la organización evaluada.

Por ejemplo, supóngase el caso de una organización en la cual, al evaluar la presencia de inhumanidad a partir de los enunciados del grupo correspondiente a impedimentos al uso del lenguaje, se obtuvieron los siguientes resultados:

- 2 enunciados con calificación 0 (ocurrencia nula). Subtotal: $(2 \times 0) = 0$.
- 4 enunciados con calificación 1 (ocurrencia baja – impacto menor). Subtotal: $(4 \times 1) = 4$.
- 2 enunciados con calificación de 2 (ocurrencia media – impacto moderado). Subtotal: $(2 \times 2) = 4$.
- 1 enunciado con calificación de 3 (ocurrencia alta – alto impacto). Subtotal: $(1 \times 3) = 3$.
- Calificación total para el grupo de enunciados: $0 + 4 + 4 + 3 = 11$
- Calificación máxima posible para el grupo de enunciados (nueve enunciados en total) = $(9 \times 3) = 27$.

Al dividir el resultado de la sumatoria (11) entre la calificación máxima posible para el grupo de enunciados (27) se obtiene un valor de $(11/27) = 0,407$. Este resultado indica que, en la organización evaluada, la presencia de inhumanidad con relación a los impedimentos al uso del lenguaje es del 40,7%.

El anterior procedimiento debe repetirse para los otros dos grupos de enunciados, para estimar así el contenido de inhumanidad con relación a la invalidación de la identidad a través del lenguaje y con relación al desconocimiento de la igualdad.

Los porcentajes elevados indican la ocurrencia sistemática de actos de negación de inhumanidad de las personas al interior de la organización. Por el contrario,

porcentajes bajos indican una orientación de la organización hacia el reconocimiento y respeto de la condición humana.

Es importante aclarar que los resultados que se obtengan en el proceso de evaluación de los actos inhumanos en las organizaciones, serán resultados parciales que corresponden únicamente al diagnóstico de la negación de la condición humana entendida en términos de lenguaje, identidad e igualdad. Realizar un diagnóstico general de la inhumanidad demandaría identificar todos los elementos que definen la condición humana, lo cual escapa del alcance del presente trabajo.

3.2 Primer grupo de actos inhumanos: Uso y no uso del lenguaje

El abordaje de los actos inhumanos correspondientes al uso y no uso del lenguaje implica partir de una diferenciación inicial entre dos tipos de situaciones: Por una parte, se encuentran las situaciones relacionados con los impedimentos al uso del lenguaje, es decir, los actos inhumanos del “no uso”. En este caso, la inhumanidad se fundamenta en que hecho de que el lenguaje es un elemento primordial para definir la condición de humanidad, o dicho de otra manera, el lenguaje es lo que hace humanos a los humanos, tal como se señala en el capítulo anterior, así que cualquier situación que conduzca a restringir, censurar, reprimir o desestimular el libre uso del lenguaje puede considerarse parte de los actos inhumanos.

Desde esta perspectiva, reconocer y respetar la condición humana en las organizaciones implica permitir el uso libre lenguaje como medio de expresión de la humanidad. Al respecto, Humboldt señala: “La lengua no es un simple medio de comunicación, sino la expresión del espíritu y la concepción del mundo de los sujetos hablantes” (Citado por Horta, 2010, p. 147). Una idea similar es expresada por Benveniste: “Yo diría que, antes que servir para comunicarse, el lenguaje sirve para vivir” (citada por Chanlat y Bédard, 1998, p. 21).

Por otra parte, se encuentran las situaciones relacionadas justamente con el uso del lenguaje. Es este el caso, la inhumanidad surge cuando se utiliza el lenguaje como herramienta para destruir o invalidar la identidad de otra persona, por ejemplo, el lenguaje usado para ofender, humillar, ridiculizar, avergonzar o intimidar. Debe tenerse en cuenta lo expresado en el capítulo anterior referente a que la identidad es el resultado de un proceso permanente de relacionamiento con las demás personas (en cuanto que no existe una realidad psicológica autónoma), razón por lo cual la identidad de una persona está en función (entre otras cosas) de lo que los demás dicen de esa persona. Al respecto, recuérdese lo dicho por Cruz: “yo soy lo que los demás en las organizaciones dicen de mí” (2014, minuto 28).

3.2.1 Impedimentos al lenguaje

“Qué profunda violencia representa esta prohibición de hablar, cuando sabemos el papel fundamental que juega la palabra en la puesta en escena de la existencia personal” (Chanlat y Bédard, 1998, p. 13).

Los actos inhumanos correspondientes a los impedimentos al uso del lenguaje en las organizaciones, se dividen en dos grupos: Actos que restringen el uso de la palabra y actos que desincentivan el habla.

Por una parte, se encuentran las situaciones que restringen el uso de la palabra, tales como:

- Prohibiciones explícitas a hablar durante el trabajo: Al interior de la organización se exige a los trabajadores permanecer callados mientras realizan su trabajo.
- Aislamiento físico de los trabajadores, dejándolos sin un interlocutor: Al hacerlo, se está negando implícitamente la posibilidad de conversar.

- Dirección autoritaria en la cual, al hablar, se niega al dirigido la posibilidad de interpelación: Para Chantal y Bédard, esto conlleva a la institucionalización de un monólogo o no-diálogo en los procesos de comunicación, en los cuales se genera censura para los dirigidos y la palabra libre se convierte en el gran ausente (1998, p. 12). Al respecto, Aktouf señala que “la negación de la categoría de persona a través del “no diálogo” es obviamente una realidad que viven y sufren los trabajadores” (1986, p. 9)
- Inexistencia de espacios de tiempo durante los cuales las personas puedan hacer uso libre del habla. Entre estos espacios se incluyen las reuniones formales e informales, en las cuales los dirigidos tienen la ocasión de conversar entre ellos y con sus dirigentes. Puede suceder que la organización no establezca ninguna prohibición explícita a hablar durante el trabajo, pero que sí lo haga implícitamente al no posibilitar espacios de tiempo para el diálogo.

En relación con las anteriores situaciones, Carvajal O. señala que las estructuras rígidas de las organizaciones restringen el uso de la palabra, lo cual “limita seriamente el desarrollo de las potencialidades humanas” (2009, p. 168). Según este autor, el uso de la palabra es permitido y necesario en los niveles jerárquicos más altos, mientras que en los niveles inferiores de la pirámide jerárquica es innecesario y se encuentra restringido por los dirigentes, limitando así el desarrollo de la racionalidad de los sujetos (p. 168). Lo anterior indica que el uso de la palabra dentro de las organizaciones puede ser entendido como un elemento ligado al poder, idea que es defendida por Aktouf cuando plantea lo siguiente:

“El habla es entonces una herramienta de poder; solo tienen derecho a ella los que son propietarios y quienes los representan, acaparada por quienes dominan en la relación laboral, se transforma en instrumento de violencia y de destrucción del diálogo: palabra que busca su propio eco” (1986, p. 7).

El hecho de que el habla sea una herramienta de poder en las organizaciones genera como resultado, según Chanlat y Bédard, “un verdadero culto al silencio” (1998, p. 12). Estos autores señalan que el pensamiento dominante en la administración proviene del modelo centralizado de la institución militar, donde la autoridad, el orden y la disciplina adquieren una relevancia central y dónde los dirigentes recompensan la obediencia y la sumisión.

Por otra parte, hacen parte de los actos inhumanos las situaciones que, si bien no constituyen restricciones directas, conducen a desmotivar o desincentivar la función del habla y terminan representando un impedimento al lenguaje, impedimento que atenta contra la condición de humanidad.

Es el caso de situaciones como las siguientes:

- La consideración de un buen trabajador como aquel que no habla durante el trabajo. De acuerdo con Aktouf, esta situación hace parte del imaginario de los dirigentes (1986, p.9).
- La falta de disposición de los dirigentes a dedicar tiempo para dialogar con sus dirigidos. Para Chanlat, el tiempo dedicado a escuchar al otro representa un buen indicador de la consideración que se le otorga como persona. Por su parte, señala este autor que los comportamientos de personas que siempre están apurados, que ni siquiera dicen buenos días y que nunca tienen tiempo que perder en un diálogo, “solo complican la relación con el otro” (1984, p. 197). No se trata aquí de que los dirigentes dediquen grandes cantidades de tiempo a hablar con sus dirigidos, dado sus múltiples ocupaciones, pero sí que estén dispuestos a destinar, al menos una pequeña parte de su tiempo, a actividades del habla. Para Aktouf, un trabajador al que se le habla es un trabajador que se siente querido (1986 p. 10).

- El hecho de que los dirigentes ignoren las inquietudes, opiniones, comentarios y aportes de los dirigidos, asumiendo una actitud de indiferencia o desinterés o simplemente permaneciendo callados. Al hacerlo, se está enviando una señal de desprecio y una invitación al dirigido a permanecer callado. Sobre este tema, Chanlat considera que “la indiferencia y el silencio son también formas de negación de la existencia del otro como persona” (1984, p 192). “Del silencio al desprecio hay muy poca distancia (Aktouf, 1986, p.9).
- El hecho de que las inquietudes de los dirigidos sean respondidas usando respuestas tangenciales. Una respuesta tangencial puede definirse como aquella “que no tiene nada que ver con lo que el locutor dice o que solo se dirige a un aspecto muy reducido” (Chanlat, 1984, p. 6). Las respuestas tangenciales representan otro impedimento al uso del lenguaje puesto que enmarcan indiferencia, desinterés y falta de consideración por el interlocutor, desincentivando así los actos de habla.
- El irrespeto a las normas de cortesía durante el diálogo. Algunos aspectos tan simples como saludar amablemente, por ejemplo, y algunos gestos como acercarse a saludar (en lugar de hacerlo desde lejos) pueden tener un gran impacto para que el otro se sienta realmente tratado como ser humano, y no meramente como el receptor de una información (Chanlat, 1984).

La ocurrencia de las situaciones anteriores conlleva a que los procesos de comunicación en las organizaciones se reduzcan a simples “simulacros de relaciones personales” (Chanlat, 1984, p. 193), o a interlocuciones de una sola vía en las que dos dirigentes ostentan el derecho a hacer uso de la palabra, mientras que a los dirigidos se les niega dicha posibilidad. Y un trabajador a quien se le niega la posibilidad de ser escuchado, según Aktouf, queda reducido al nivel de “trabajador muerto y materializado” (2001, p. 716).

La tabla 1 contiene la propuesta de enunciados de inhumanidad correspondientes a los impedimentos al uso del lenguaje. Se han propuesto nueve enunciados agrupados en dos categorías: Actos que restringen el uso de la palabra y actos que desincentivan el diálogo.

Tabla 1. Actos inhumanos de impedimentos al uso del lenguaje

| Categoría | Enunciados de inhumanidad | |
|---|---------------------------|--|
| Actos que restringen el uso de la palabra | 1 | Existen restricciones o prohibiciones explícitas a conversar durante el trabajo. |
| | 2 | Se niega la posibilidad de conversar mediante el aislamiento físico de los trabajadores. |
| | 3 | Existen dirigentes que ejercen una dirección autoritaria en la cual, al hablar, niegan al otro la posibilidad de interpelación. |
| | 4 | No se generan espacios de tiempo durante los cuales las personas puedan hacer uso libre del habla. |
| Actos que desincentivan el habla | 5 | Existen dirigentes que consideran que una característica de un buen trabajador es que no habla durante el trabajo. |
| | 6 | Existen dirigentes que por lo general no están dispuestos a dedicar tiempo para dialogar con sus dirigidos. |
| | 7 | Existen dirigentes que ignoran las inquietudes, opiniones, comentarios y aportes de los dirigidos, asumiendo una actitud de indiferencia o desinterés. |
| | 8 | Las inquietudes de los dirigidos son respondidas usando respuestas tangenciales (que no tienen nada que ver con lo que el interlocutor dice o solo se refieren a un aspecto muy reducido). |
| | 9 | Existen dirigentes que no respetan las normas de cortesía al comunicarse con sus dirigidos. |

Fuente: Elaboración propia con base en la interpretación de la bibliografía revisada.

3.2.2 Invalidación de la identidad a través del lenguaje

Paradójicamente, el lenguaje que es el elemento que permite construir y reafirmar la identidad a través de las relaciones con los demás, es también el elemento que posibilita que esa identidad sea desconocida e incluso destruida. El lenguaje puede ser usado para alabar, pero también para ofender. A través del lenguaje es posible impactar negativamente el mundo mental de las demás personas, afectando su dignidad, su autoestima y la imagen de cada quien tiene de sí mismo, es decir, su identidad. Esta situación convierte al lenguaje en un instrumento que posibilita cometer actos inhumanos.

Al respecto, se han identificado dos tipos de situaciones en las que se utiliza el lenguaje para invalidar la identidad de las personas al interior de la organización: Actos de humillación y actos de violencia verbal. Ambos representan negaciones de la condición de humanidad.

A través de la humillación se logra abatir el orgullo y la dignidad de la víctima, hasta el punto de destruir su mundo mental. “La humillación es una actitud conductual de una violencia extrema porque tiende a la destrucción del mundo mental del otro” (Cyrulnik, Citado por Cruz, 2014, min. 18-19). Para Cruz (2014), la destrucción mundo mental del otro hace parte de una vieja técnica del poder de la cual son víctimas los subordinados (min 35).

De acuerdo con Cruz, la gravedad de los actos de humillación radica en sus arrasadores efectos psíquicos que pueden generar un proceso de desequilibrio emocional. Al respecto, este autor plantea lo siguiente:

“Los seres humanos podemos olvidar lo que alguien un día nos dijo, pero no conseguimos olvidar lo que nos hizo sentir. Lo imborrable es entonces el sentimiento de humillación. Cuando se humilla a un ser humano en la modernidad, se atenta contra la imagen que cada quien se ha formado de sí” (Cruz, 2007, p. 128).

Las siguientes son situaciones en las que el uso del lenguaje puede generar sentimientos de humillación:

- Llamados de atención en público, con los cuales se busca avergonzar a alguien ante sus compañeros de trabajo.
- Dirigentes que se burlan de sus dirigidos. Por ejemplo, para hacerlos quedar en ridículo por su escasa preparación académica o por su menor nivel de ingresos.

- Amenazas a los trabajadores con llamados de atención, sanciones o despidos. Con las amenazas puede infundirse temor y generarse sentimientos de angustia o intranquilidad.
- El hecho de que el trabajo realizado o las decisiones tomadas por los trabajadores sean cuestionadas, criticadas o rechazadas de manera sistemática y deliberada por otros miembros de la organización. Se considera que esta situación puede generar sentimientos de humillación y atentar contra la identidad, por cuanto puede llevar a la víctima a dudar de su capacidad para realizar su trabajo de forma satisfactoria o incluso a considerarse un incapaz.

Por otra parte, las situaciones de invalidación de identidad a través del lenguaje comprenden los actos de violencia verbal, en los que el lenguaje es usado con la intención de ofender y maltratar a otra persona. Según Cruz, este tipo de situaciones puede dejar huellas imborrables en la identidad:

“En la modernidad, que es igualitarista, cada acto de poder en la organización, cuando es expresado por medio de gestos y palabras indebidos, cuando desconoce en el otro su plena condición de humanidad y demerita la representación mental que cada quien se ha hecho de sí mismo, deja huellas imborrables, no tanto por lo que se dijo en un determinado momento, sino por lo que aquello que se dijo fue capaz de hacernos sentir en cuanto puesta en crisis de la imagen propia” (Cruz, 2007, p. 129).

Chanlat y Bédard consideran que los efectos de la violencia verbal son “infinitamente más perversos que aquellos de la violencia física” (1998, p. 8). Citando a Goffman, estos autores agregan: “No parece que haya un agente más eficaz que otra persona para asegurar la plena realización de un individuo o, por el

contrario, para reducir a nada la realidad de su existencia“ (citado por Chanlat y Bedard, 1998, p. 9).

Las siguientes situaciones representan actos de violencia verbal:

- Agresiones verbales: Por ejemplo, un dirigente que insulta a sus dirigidos cuando comenten algún error.
- Dirigentes que gritan a sus trabajadores, ya sea para exigirles que hagan algo, para llamarles la atención, o por cualquier otro motivo. La finalidad de los gritos puede ser intimidar a otros, es decir infundirles temor, y causarles angustia.
- El hecho de difamar o calumniar a otra persona al interior de la organización para atentar contra su buen nombre y su honra y dejarlo en situación de desprestigio.

Los actos inhumanos de invalidación de identidad están muy relacionados con lo que se conoce con el término de acoso laboral o mobbing, el cual hace referencia a la violencia psicológica en el trabajo y enmarca cualquier manifestación de una conducta negativa, deliberada y sistemática para interferir, humillar, maltratar desprestigiar, estresar, hostigar, ofender, excluir, destruir psicológicamente a un individuo y al final obtener su salida de la organización (Carvajal & Dávila, 2013, p. 97).

La tabla 2 representa la propuesta de enunciados de inhumanidad correspondientes a situaciones en las que se utiliza el lenguaje para invalidar la identidad de otra persona. Se proponen siete enunciados agrupados en dos categorías: Actos de humillación y actos de violencia verbal.

Tabla 2. Actos inhumanos de invalidación de la identidad a través del lenguaje

| Categoría | Enunciados de inhumanidad | |
|---------------------------|---------------------------|---|
| Actos de humillación | 1 | Se realizan llamados de atención públicamente. |
| | 2 | Existen dirigentes que se burlan de sus dirigidos. |
| | 3 | Se amenaza a los trabajadores con llamados de atención, despidos o sanciones. |
| | 4 | El trabajo realizado o las decisiones tomadas por los trabajadores son cuestionadas, criticadas o rechazadas de forma sistemática y deliberada por otros miembros de la organización. |
| Actos de violencia verbal | 5 | Los trabajadores son agredidos verbalmente mediante insultos. |
| | 6 | Existen dirigentes que gritan a sus dirigidos. |
| | 7 | Se realizan calumnias o difamaciones en contra de los trabajadores. |

Fuente: Elaboración propia con base en la interpretación de la bibliografía revisada.

3.3 Segundo grupo de actos inhumanos: Desconocimiento de la igualdad

La definición de los actos inhumanos relacionados con el desconocimiento de la igualdad parte de aceptar que todas las personas son iguales en su condición de seres humanos y no existen diferencias jerárquicas entre unos y otros (Singer, 1991; Finkelkraut, 1998), tal como se intentó mostrar en el capítulo anterior. Entonces, cualquier situación orientada a no reconocer en otra persona su condición de igual como ser humano, puede ser considerada como acto inhumano.

Las situaciones en las que se discrimina, se menosprecia o se cosifica a otra persona forman parte del grupo de actos inhumanos de desconocimiento de la igualdad. Por su parte, lo humano es ver al otro como un igual, tal como lo afirma Rojas (2003, p. 237).

Vale la pena recordar que la noción sobre inhumanidad que se obtiene a partir de la lectura de autores como Fernando Cruz, William Rojas y Rafael Carvajal Baeza está muy ligada al desconocimiento de la igualdad, tal como se señaló en el capítulo uno. Para estos autores, los actos inhumanos se originan a partir de la percepción de diferencias entre los dirigentes y sus subordinados, en el marco de la lógica del “nosotros” y el “ellos, según la cual los dirigentes buscan mantener diferencias con sus dirigidos para reafirmar su identidad. El deseo de mantener y acentuar esas

diferencias da pie al cometimiento de actos inhumanos, a través de los cuales se busca recordarle a los dirigidos su posición de “inferior”.

La primera categoría de actos inhumanos que se propone con relación al desconocimiento de la igualdad, corresponde a los actos de discriminación. La discriminación puede ser definida como “un tratamiento desigual de las personas en función de su origen, de su religión o de sus convicciones, de su orientación sexual, de su género o incluso de sus discapacidades” (Rosavallon, 2012, p. 320”).

De acuerdo con Rosavallon (2012), la discriminación es una forma de negación de la igualdad en el mundo contemporáneo. Al discriminar, la víctima es despreciada, disminuida, reducida, por consiguiente, no es considerada como alguien (p. 320). Por consiguiente, cuando en las organizaciones se cometen actos de discriminación se está negando la humanidad de la víctima, a través del desconocimiento de la igualdad.

En las organizaciones la discriminación se manifiesta cuando se brindan oportunidades o se asignan privilegios a algunos mientras que se niegan a otros, sin más justificación que su condición racial, sexual, política o religiosa. “Se presenta discriminación en el trabajo cuando hay trato diferenciado, como preferencia por algunos empleados, vinculándolos o ascendiéndolos sin considerar su competencia, negando oportunidad a quienes sí la tienen, o asignando privilegios sin justificación” (Carvajal, Parra y Valencia, 2013, p. 259). Reconocer la igualdad implica aceptar que todas las personas son iguales en su condición de humanos, sin distinción de raza, sexo, religión, orientación política, etc. El blanco, el negro, el indio, el bisexual, el homosexual y el transexual merecen todos igual consideración como seres humanos.

Los actos de discriminación en las organizaciones abarcan situaciones como las siguientes:

- El hecho de que se deje de contratar o se despida a alguien por cuenta de su género, su origen, su condición racial, su orientación sexual, sus convicciones políticas, sus creencias religiosas o sus discapacidades.
- La existencia de tratos preferenciales y privilegios exclusivos para las personas que ostentan determinada condición racial, sexual, política o religiosa.

Una segunda categoría de actos inhumanos de desconocimiento de la igualdad corresponde a los actos de cosificación. Entiéndase por cosificar, la reducción de un ser humano al estatus de “cosa”, de objeto.

Forman parte de este subgrupo las siguientes situaciones:

- La consideración de los trabajadores como recursos. Por ejemplo, mediante la denominación de las personas como “recurso humano”, o la valoración de cada persona únicamente en función de su capacidad de generar dinero a la organización.

Aktouf (2001) considera que la consideración del ser humano como “recurso” y la expresión “manejo de los recursos humanos” representa un acto de violencia en contra de los seres humanos, puesto que esa expresión denota una concepción de las personas como un objeto-pasivo que se limita a ser “administrado” (p. 640).

“En efecto, hay que resignarse a constatar que la expresión “recurso humano” o peor, “manejo de los recursos humanos”, es en sí un sin sentido y una violencia contra lo más característico que tiene el ser humano, su status de “sujeto”, dotado de libre albedrío, y “programado” para tratar lo complejo, para inventar (fabricar información), en pocas palabras, para comprometerse en un trabajo vivo, colectivo, y evolutivo y no para ser el servidor de un proceso fijo, en el que ejecuta gestos

preestablecidos, repetitivos, aislados, prescritos, planificados y controlados de cerca..... Un recurso sólo puede llegar a ser humano si, de manera forzada, se deshumaniza lo humano” (Aktouf, 2001, p. 639-641).

- El hecho de que se decida prescindir de un trabajador con base en criterios netamente económicos, es decir, decidir la continuación o retiro de un trabajador de la organización únicamente en función de los ingresos y los costos que esta persona representa.

Para Cruz, la cosificación de los trabajadores es una realidad enmarcada en la lógica de la racionalidad instrumental de las organizaciones, según la cual cada persona es vista no como ser humano sino como una cifra, un costo que es eliminable en cualquier momento.

“La racionalidad instrumental y productiva insiste, dentro de sus lógicas reales, en representarse a los hombres del trabajo como instrumentos cuyo uso significa un costo que se puede reducir, adelgazar y del cual se puede incluso prescindir” (Cruz, 2007, p. 133).

- El sometimiento de los trabajadores a cargas de trabajo excesivas y desproporcionadas, por ejemplo, jornadas de trabajo demasiado extensas o trabajos que demandan niveles de esfuerzo físico “sobrehumanos”. Se considera que esta situación se enmarca en los actos de cosificación por cuanto implica una concepción de los trabajadores como máquinas, más que como seres humanos, puesto que se ignoran elementos como la fatiga, la necesidad de descanso o los límites ideales de esfuerzo físico en la realización de un trabajo.

Con relación a las cargas de trabajo excesivas, Carvajal B. (2007) menciona una serie de empresas reconocidas a nivel mundial que forman parte de lo que se ha

denominado “la nueva esclavitud moderna” (p. 75), en cuyas fábricas se trabaja en jornadas de hasta 96 horas por semana (el doble de la jornada legal establecida en Colombia). Sobre esta situación, el señalado autor agrega lo siguiente: “esto hace difícil que los y las trabajadoras puedan hacer una vida personal, la vida se reduce aquí a lo que en ella proyecta la organización a través de la jornada laboral (p. 79).

Los actos de menosprecio representan una tercera categoría de actos inhumanos de desconocimiento de la igualdad. El menosprecio, entendido como la asignación de un menor valor a otra persona, comprende situaciones como:

- El hecho de que los dirigentes consideren que solo ellos están en capacidad de tomar decisiones. En este caso, el menosprecio está enmarcado en el desconocimiento de las capacidades de los subordinados. Aktouf señala que ha sido común un mito empresarial según el cual solo los administradores saben y pueden tomar decisiones (2001, p. 681).
- El enaltecimiento o engrandecimiento de la figura de los dirigentes. Según Aktouf, la literatura empresarial tradicional ha enaltecido la figura del empresario hasta el punto de convertirlo en un héroe, de divinizarlo, de presentarlo como el ser supremo de las organizaciones (2001, p. 642-643), en un contexto en el que “la organización y la omnipotente autoridad administrativa sobrepasan la simple condición del humano-mortal que es “administrado” (2001, p. 644), y en donde el dirigido queda reducido, minimizado, desconocido: “A la omnipotencia-inmortalidad del líder debe corresponder una cosificación necesaria, un vacío existencial, un no-ser o una no-persona del lado del empleado” (Aktouf, 2001, p. 644”).

Lo anterior significa que al considerar que el sujeto A es superior al sujeto B, automáticamente se está menospreciando al sujeto B, lo que conlleva a negar su humanidad por cuenta del desconocimiento de la igualdad. Siguiendo a Aktouf, es válido decir que en la medida que más se glorifique al dirigente, más se está

rebajando al empleado “al rango de insumo, de factor de producción, es decir, de objeto moldeable a voluntad” (2001, p. 647).

Una forma de enaltecer o engrandecer a los dirigentes al interior de la organización, es mediante el establecimiento de privilegios exclusivos para ellos, y cuya ausencia del lado de los dirigidos refleja el menosprecio hacia estos últimos.

- Maltrato de los dirigentes a sus dirigidos por considerarlos inferiores. Es importante señalar aquí que la posición jerárquica de los dirigentes en la organización no les autoriza a maltratar (física o verbalmente) a sus subordinados.
- Condiciones de trabajo que denotan desinterés de parte de los dirigentes por el bienestar de los dirigidos al interior de la organización. Puede citarse como ejemplo: Espacios físicos de trabajo sucios, mal iluminados o sin ventilación adecuada; falta de espacios de tiempo durante la jornada de trabajo para que los trabajadores descansen, consuman alimentos y bebidas o vayan al baño.

Por otra parte, y teniendo en cuenta la consideración de la vida como valor supremo de cada ser humano, una categoría adicional de actos inhumanos de desconocimiento de la igualdad corresponde a las situaciones en las que se atenta contra la vida o en las que se pone en riesgo la salud o la integridad física de las personas. Desde la perspectiva moderna de igualdad, nadie está en posición de atentar contra la vida de otras personas, teniendo en cuenta que el ideal moderno de igualdad convierte a cada persona un ser sagrado e inviolable (Cruz, 2007), con igualdad de derechos, incluyendo el derecho a la vida, y también el derecho a la salud, como condición necesaria para el disfrute de la buena vida, entendida en su sentido político o Bios (Carvajal B., 2007).

Los actos inhumanos en los que se atenta contra la vida, la integridad física o la salud comprenden situaciones como las siguientes.

- La no afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social o seguro médico, o la evasión de los aportes respectivos, dejando la salud desprotegida.
- El hecho de no entregar a los trabajadores todos los elementos de protección personal necesarios para la realización del trabajo.
- El sometimiento de los trabajadores a condiciones de trabajo que ponen en riesgo su vida o su salud, independiente de si se cuenta o no con los elementos de protección adecuados. Esta situación puede verse agravada cuando la organización no cuenta con programas de mitigación de los riesgos ocupacionales y de prevención de accidentes laborales.

Carvajal B. (2007) señala que las condiciones de trabajo en las organizaciones constituyen una amenaza frecuente contra la vida, teniendo en cuenta los múltiples problemas de salud y riesgos de muerte a los que están expuestos millones de trabajadores, sobre los cuales el citado autor ofrece algunas cifras y testimonios impactantes suministrados por el Instituto para la Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos, el Seguro Social en Colombia, y otros autores. Por ejemplo, se afirma que en Estados Unidos cada año pierden la vida 14.000 personas en accidentes laborales, que entre el 23% y el 38% de las muertes por cáncer podrían estar relacionadas con el trabajo y que se estima en 581.000 el número de personas seriamente afectadas en ese país por enfermedades profesionales, de las cuales tan solo el 5% reciben una indemnización justa (Morgan, citado por Carvajal B., 2007, p. 65). “Con mucha frecuencia la vida es expuesta en las organizaciones a fatales e indignantes riesgos” (p. 65).

- La negación de indemnizaciones justas a los trabajadores cuando su salud o su integridad física resulte afectada por cuenta de la ejecución de su trabajo.

“Negar la indemnización o negarse a la indemnización justa [...] es negar el valor de la vida” (Carvajal B., 2007, p. 70).

Según Carvajal, Parra y Valencia (2013), las instalaciones inseguras, la falta de equipos de seguridad, la no afiliación a un plan de salud y el hecho de trabajar cuando existe una disminución de la capacidad física o mental, son situaciones que representan “eventos problemáticos” relacionados con el derecho a la salud, el cual está conexo al derecho a la vida, tal como lo reconocen estos autores (p. 258).

Con relación a los actos en los que se atenta contra la vida en las organizaciones, Carvajal B. (2007) agrega: “sorprendentemente, para muchos ejecutivos en particular, y para el capital en general, la empresa tiene más valor que la vida (....) el capital adopta una postura decidida a desconocer la buena vida como bien y derecho incuestionable” (p. 70 - 72).

La tabla 3 corresponde la propuesta de enunciados de inhumanidad relacionados con el desconocimiento de la igualdad. Se han propuesto catorce enunciados agrupados en cuatro categorías: Actos de discriminación, actos de cosificación, actos de menosprecio y actos que atentan contra la vida, la integridad física o la salud.

Tabla 3. Actos inhumanos de desconocimiento de la igualdad

| Categoría | Enunciados de inhumanidad | |
|-------------------------|---------------------------|--|
| Actos de discriminación | 1 | Se deja de contratar a alguien por su género, su origen, su condición racial, su orientación sexual, sus convicciones políticas, sus creencias religiosas o sus discapacidades. |
| | 2 | Se despide a alguien por su por su género, su origen, su condición racial, su orientación sexual, sus convicciones políticas, sus creencias religiosas o sus discapacidades. |
| | 3 | Existen tratos preferenciales y privilegios solo para las personas con determinada condición racial, sexual, política o religiosa. |
| Actos de cosificación | 4 | Los trabajadores son considerados como recursos. |
| | 5 | La decisión de prescindir de un trabajador es tomada de acuerdo con criterios netamente económicos, en función de los ingresos y los costos que le representa a la organización. |
| | 6 | Los trabajadores son sometidos a cargas de trabajo excesivas y desproporcionadas. |

| Categoría | Enunciados de inhumanidad | |
|---|---------------------------|--|
| Actos de menosprecio | 7 | Existen dirigentes que consideran que solo ellos están en capacidad de tomar decisiones. |
| | 8 | La figura de los dirigentes es enaltecida o engrandecida dentro de la organización, ya sea mediante la existencia de privilegios exclusivos para ellos, o por otros medios. |
| | 9 | Existen dirigentes que maltratan a sus dirigidos por considerar que ellos están en una posición inferior. |
| | 10 | Las condiciones de trabajo denotan desinterés de parte de los dirigentes por el bienestar de los dirigidos |
| Actos que atentan contra la vida, la integridad física o la salud | 11 | Existen trabajadores que no están afiliados a la seguridad social ni cuentan con seguro médico, por lo cual su salud está desprotegida. |
| | 12 | Existen trabajadores que no reciben de la organización todos los elementos de protección personal adecuados para la realización del trabajo. |
| | 13 | Existen trabajadores que están sometidos a condiciones de trabajo que ponen en riesgo su vida o su salud (incluso a pesar de tener los elementos de protección personal adecuados). |
| | 14 | La organización se niega a pagar una indemnización justa a los trabajadores por los daños y perjuicios ocasionados a su salud o a su integridad física a partir de la ejecución del trabajo. |

Fuente: Elaboración propia con base en la interpretación de la bibliografía revisada.

La idea de la igualdad ante las diferencias económicas en la sociedad capitalista

Es importante aclarar aquí que la idea de igualdad humana no implica el derrumbamiento de las diferencias económicas cada vez más arraigadas en la sociedad capitalista. Por el contrario, aceptar la igualdad implica reconocer que aunque existan diferentes clases sociales, cada una de ellas con marcadas diferencias a nivel económico con respecto a las demás, estas diferencias no dan pie a atentar contra la dignidad de ninguna persona, de desconocer sus derechos, de marginarlo o excluirlo ni de minimizarlo como ser humano, independiente de cual sea su posición económica.

La anterior idea es defendida por Rosavallon cuando se refiere a la visión de igualdad compartida por diferentes corrientes del socialismo. Al respecto, señala:

“Nunca percibieron la igualdad en los términos de una simple aritmética de los ingresos y los patrimonios. El término “igualdad” se identificó

primero en ellos con ideales de emancipación y de autonomía, y con la consecuente constitución de un mundo de hombres orgullosos, que vivieran como pares, que no conocieran desniveles que separan o que humillen” (2012, p. 317).

Según Rosavallon, las diferencias entre individuos no deben ser creadoras de explotación, de dominación o de exclusión: “Una sociedad sin clases es una sociedad en la cual el trabajo no está sometido a poderes predadores y en la cual la dignidad de todos esté garantizada” (2012, p. 317).

Citando a Tawney, el autor agrega que lo intolerable no es que un hombre pueda ganar más que otro, sino que ciertas clases puedan ser excluidas de los beneficios de los que otros se benefician, y que “el sentido de la pertenencia a una misma humanidad, que es la cuestión decisiva, sea puesta en entredicho por brechas en la situación económica” (2013, p. 317).

De acuerdo con lo anterior, la igualdad como atributo indiscutible de los seres humanos consiste en que, independiente de las diferencias económicas, la dignidad de todos y el reconocimiento de su condición de humanos e iguales, esté garantizada.

4. INHUMANIDAD EN LAS ORGANIZACIONES: UN ACERCAMIENTO A LA REALIDAD

Con la finalidad de realizar un acercamiento a la realidad y ofrecer una descripción de los actos inhumanos cometidos al interior de distintas organizaciones, el presente capítulo (el último de este trabajo) se dedica a presentar algunos casos recientes de compañías en donde las condiciones de trabajo y las acciones en su interior representan claros ejemplos de inhumanidad. La intención aquí es mostrar, a través de casos reales, que la inhumanidad en el trabajo está presente en el mundo actual y constituye un problema serio que merece la atención de la comunidad académica y de los dirigentes empresariales.

Para que el lector tenga una idea de la magnitud del problema, en un estudio publicado en el año 2013 referente a la esclavitud moderna como práctica gerencial se menciona que el número de personas que participan en el mercado laboral en condiciones de esclavitud, podría alcanzar los 30 millones en todo el mundo (Crane, 2013). Al respecto, en dicho estudio se señala que la esclavitud “persiste en varias formas y contextos en la empresa moderna, incluida la esclavitud tradicional, el trabajo en condiciones de servidumbre, el tráfico de personas y el trabajo forzado”¹³ Crane, 2003, p.49).

A continuación se presenta un resumen de los casos revisados. El primer caso referido corresponde a finales del siglo XX, pero todos los demás casos son mucho más recientes. Los primeros casos presentados se refieren a organizaciones de otros países, y posteriormente se presentan casos colombianos.

Al final del capítulo se presenta la tabla 4 en la cual se sintetizan los actos de negación de la condición humana identificados en cada uno de los casos revisados, tomando como referencia los enunciados de inhumanidad que fueron propuestas en el capítulo anterior.

¹³ Texto original en inglés. Traducción realizada por el autor.

4.1 Made in China. Behind de Label

En el documento titulado “Made in China. Behind the Label”¹⁴, el cual fue publicado en 1988, se presenta una descripción de algunas de las condiciones de trabajo a las que se encuentran sometidas las personas en los talleres de trabajo esclavo en China, fábricas enormes dedicadas a fabricar artículos para grandes marcas de ropa, calzado y otros productos que posteriormente son exportados a Estados Unidos y otros países. Es este el caso de marcas como Wal-Mart, Nike, Adidas, Sears, Kmart, Espirit y Ralph Lauren, entre otros, marcas que gozan todas ellas de prestigio y reconocimiento a nivel mundial y cuyos productos son vendidos, por lo general, a precios elevados.

Se trata de fábricas donde los empleados son engañados sobre sus condiciones de trabajo. Se saca ventaja de su poca experiencia y la falta de educación formal. En general, los trabajadores desconocen sus derechos, provienen de comunidades rurales y viven en condiciones precarias y de extrema pobreza. Lo anterior favorece los abusos de las compañías, mientras que los empleados toleran los malos tratos por temor a perder sus empleos.

Entre las condiciones de trabajo descritas, llaman especialmente la atención las siguientes (Kernaghan, 1998, p. 71-76):

- Jornadas laborales promedio de 74 horas por semana. En el peor de los casos, jornadas de 98 horas semanales, con turnos que inician a las 7:00 am y finalizan a las 11:00 pm, durante los 7 días de la semana¹⁵.
- Horas extras obligatorias y multas por no cumplirlas.
- Turnos de 24 horas.
- Salarios irrisorios.

¹⁴ Hecho en China. Detrás de la etiqueta.

¹⁵ Para tener un referente, en Colombia la ley establece que la jornada ordinaria de trabajo es de 48 horas a la semana, con un máximo de 12 horas extras durante ese periodo, lo que equivale a que la jornada laboral máxima permitida en el país es de 60 horas semanales.

- Dormitorios oscuros y sucios.
- Hacinamiento en los dormitorios.
- Trabajadores sin contrato legal de trabajo.
- Fábricas que carecen de equipos contra incendios.
- Se grita y humilla a los trabajadores.
- Castigos corporales para los trabajadores.
- Despidos arbitrarios a embarazadas y personas de más de 25 años de edad.
- Se multa o se despide a los trabajadores por hablar mientras trabajan.
- Ruido y contaminación excesivos.

Las condiciones de trabajo mencionadas enmarcan un alto contenido de inhumanidad, por cuenta de actos de cosificación, menosprecio, discriminación, desconocimiento del valor de la vida, restricciones al uso de la palabra, actos de violencia verbal y humillación.

4.2 Zhen Ding Technology

“Más de 10.000 trabajadores de Zhen Ding son alojados en dormitorios primitivos, oscuros y sucios, durmiendo sobre madera contrachapada, con entre 6 y 10 trabajadores hacinados en cada habitación.... Los guardas de seguridad están en todas partes de Zhen Ding, cerca de 100 de ellos, quienes de forma habitual hostigan y golpean a los trabajadores”¹⁶ (Institute for Global Labour and Human Rights, 2014b, p. 5).

Podría creerse que la anterior descripción corresponde a otras épocas, cuando la esclavitud era el sistema económico dominante; o tal vez, se pensaría que se refiere a un enorme complejo carcelario en donde los presos son sometidos a condiciones aberrantes. Sin embargo, esta descripción corresponde a Zheng Ding Technology, una gran compañía dedicada a la fabricación de componentes electrónicos para

¹⁶ Texto original en inglés. Traducción realizada por el autor.

teléfonos, tabletas y computadores, los cuales son suministrados a importantes empresas como Apple y Amazon, entre otros.

Zheng Ding Cuenta con cuatro plantas de producción en China, en las cuales los trabajadores son tratados como máquinas, siendo obligados en las líneas de ensamble a repetir simples pasos durante miles de veces a la mayor velocidad posible (hasta 20.000 operaciones al día), sin derecho a hablar mientras trabajan, con metas de producción que cada día son más altas. Manejan turnos de 12 horas diarias y hasta 72 horas a la semana, con descansos de tan solo 15 minutos para sus comidas, siendo obligados además a llegar 15 minutos antes y permanecer 15 minutos después de que el turno ha finalizado, lo cual representa 3 horas de trabajo no remunerado a la semana. En algunos casos los trabajadores terminan tan exhaustos que ni siquiera quieren comer y prefieren dormirse en su estación de trabajo (Institute for Global Labour and Human Rights, 2014b).

Un trabajador de esta empresa expresa lo siguiente: “A nosotros no se nos permite pararnos y caminar alrededor. Tenemos que hacer nuestros trabajos como si fuéramos máquinas”¹⁷ (Institute for Global Labour and Human Rights, 2014b, p.8).

Este es un caso reciente (el estudio fue publicado a finales de 2014), en el cual la inhumanidad está presente a través de actos de cosificación, menosprecio y restricciones al uso de la palabra. Paradójicamente se trata de una gran organización que opera en el marco de la legalidad, cuyos productos gozan de gran reconocimiento en el mercado, y que probablemente está generando ganancias millonarias, mientras que miles de sus trabajadores son víctimas de flagrantes negaciones de su condición de humanidad.

¹⁷ Texto original en inglés. Traducción realizada por el autor.

4.3 Alianza Fashion Sweatshop

Alianza Fashion es una fábrica ubicada en Guatemala, dedicada a la confección de prendas de vestir para más de 60 importantes marcas y cadenas de almacenes, algunas de ellas mundialmente reconocidas. Entre los años 2001 y 2013, la fábrica exportó anualmente más de 4 millones de prendas de vestir a Estados Unidos y Canadá, para ser vendidas a precios que excedían cerca de un 500% su costo total de producción (Institute for Global Labour and Human Rights, 2014a).

Los trabajadores de Alianza Fashion, indígenas en su mayoría, ganaban un salario base de tan solo USD 1.05 por hora, el más bajo del país y muy por debajo de los niveles de subsistencia. Además, estas personas “no tenían ningún derecho legal, y todo intento por organizarse fue aplastado” (Institute for Global Labour and Human Rights, 2014a, p. 7).

La fábrica cerró sus puertas en el año 2013, a partir del descubrimiento de un escandaloso caso de corrupción, en el que los directivos robaron a los trabajadores cerca de 6 millones de dólares, entre salarios, indemnizaciones y beneficios de salud y pensión, incluyendo un fraude masivo al sistema de la Seguridad Social, cuyo valor se estima en 4.7 millones de dólares. Durante casi todos los años de su operación, la empresa contaba con más de 1.200 trabajadores, de los cuales solamente alrededor del 5% estaban inscritos en el programa estatal obligatorio de pensiones y salud, mientras que el 95% restante era excluido de dicho programa, perdiendo el derecho a su pensión legal y a los beneficios de salud, a pesar de que mensualmente era deducido de sus pagos la cuota correspondiente a los aportes para ese programa. (Institute for Global Labour and Human Rights, 2014a).

En este caso, la inhumanidad está representada en el desconocimiento del valor de la vida al dejar desprotegida la salud de cientos de trabajadores mediante el fraude masivo al sistema de seguridad social. Además, el pago de salarios irrisorios y el desconocimiento de los derechos legales representan actos de menosprecio.

4.4 Caso José López

Este caso, el cual es reconstruido por William Rojas, refiere la historia de José López, un empleado que había sido despedido después de 25 años de trabajo, pero la empresa en la que trabajaba se vio obligada a reintegrarlo dos años después, debido a una demanda interpuesta por el trabajador .

Al ser reintegrado, al trabajador se le asignaron en distintos periodos de tiempo, una serie de funciones con la intención, según el testimonio del trabajador, de crearle un desequilibrio mental (Rojas, 2007, p. 117):

- Durante un mes: “Permanecer sentado en la recepción, sin hacer absolutamente nada” y sin que nadie lo pudiera saludar ni hablar con él porque lo echaban.
- Durante un mes: “Ir por todas las dependencias a saludar a todos los jefes durante toda la jornada de trabajo”
- Estar sentado detrás de un vidrio transparente dedicado a "mirar a los trabajadores durante su trabajo, sin poderse mover de allí y sin ningún contacto con ellos.
- Durante tres años: Estar en una bodega “donde casi nadie iba” y donde “parecía preso sin nadie con quien conversar, los únicos compañeros eran las torcazas, de pronto un gato”.
- Después fue trasladado a una zona “donde el calor era infernal, la temperatura era altísima”.

En este caso, no hay duda de que las condiciones a las que fue sometido el señor José López de forma posterior a su reintegro enmarcan un alto contenido de inhumanidad. Por una parte, se encuentran las prohibiciones explícitas y rotundas del uso del lenguaje, las cuales fueron acentuadas por el aislamiento físico impuesto al empleado.

Además, se evidencia un proceso sistemático de humillación, y en general de invalidación de la identidad del trabajador, puesto que las diferentes funciones que le fueron asignadas representaban un medio para recordarle su condición de trabajador “castigado” por cuenta del descontento que al parecer le produjo a algunos directivos de la organización (particularmente a la Gerente de Recursos Humanos) la obligación de su reintegro. Al respecto, a continuación se presentan algunos fragmentos del testimonio del señor José López reconstruido por Rojas:

“Fue una política de la empresa y ella, la gerente de Recursos Humanos de la empresa se sentía feliz [.....] Un compañero me decía, yo lo veo a usted y me dan ganas de llorar [.....] La empresa hacía este tipo de cosas para desequilibrarme mentalmente [.....] Creo que a un ser humano no le pueden dar este trato” (Rojas, 2007, p. 117-118).

4.5 Matoneo en la Gerencia

Por lo general, los actos inhumanos son cometidos por los dirigentes en contra de sus dirigidos, teniendo en cuenta que el poder y la autoridad facilitan la ocurrencia de este tipo de actos. Tiene lógica pensar que entre más baja sea la posición jerárquica de una persona dentro de una organización, más expuesta se encuentra esa persona a ser víctima de actos inhumanos.

No obstante, no todos los actos inhumanos se comenten en contra de personas en la base de la pirámide jerárquica de las organizaciones y no todas las víctimas de estos actos son obreros u operarios. La inhumanidad es un problema que afecta a personas de todos los niveles jerárquicos de las organizaciones, incluyendo a quienes ocupan altos cargos directivos. Adicionalmente, los actos inhumanos también pueden ser cometidos por los dirigidos en contra de sus dirigentes. Así lo demuestra el caso que se presenta a continuación, en el que un alto directivo de una gran compañía aseguró ser víctima de un equipo de destrucción del cual formaban parte algunos de sus dirigidos.

Se trata del exgerente de una importante organización colombiana ubicada en el departamento del Valle del Cauca, dedicada al procesamiento de harina. El caso, titulado *Matoneo en la Gerencia*, fue presentado por el profesor Fernando Cruz Kronfly durante el VI Seminario Internacional Nuevo Pensamiento Administrativo realizado en la ciudad de Cali en el año 2014.

Según refiere Cruz, quien fuera el gerente de dicha organización “después de dos décadas de brillante carrera” se encuentra ahora en tratamiento psiquiátrico por “aguda depresión y trastorno de ansiedad”, por cuenta del matoneo llevado a cabo por parte del presidente y accionista mayoritario junto con su equipo de gestión humana, en contra de unas 10 víctimas, incluido el gerente. Para el autor que presenta el caso, se trata de “una fábrica de víctimas” (2014, minuto 2).

Señala Cruz que durante varios años el presidente de la compañía condujo al gerente y varios de sus empleados a un estado de desequilibrio emocional, por cuenta de lo que este autor denomina como una “orquesta humana de destrucción psíquica” (2014, minuto 17).

Tras su ingreso a la compañía, el gerente comenzó a observar que ocasionalmente se realizaban juicios públicos “caracterizados por el avergonzamiento y la humillación, el aplastamiento y la minimización de aquellos funcionarios caídos en desgracia” (Cruz, 2014, minuto 16). Fueron muchas las víctimas de dicho dispositivo de destrucción dirigido por el presidente de la compañía, y del cual el gerente no era más que un observador, hasta que en cierta ocasión llegó su turno de convertirse en víctima de estas sesiones de matoneo.

La situación que llevó al gerente a la condición de víctima de aquel dispositivo de destrucción se originó a partir de un reclamo realizado por un cliente de la compañía. Tras el reclamo, se inició un proceso de juzgamiento en contra del gerente, el cual

fue realizado en un escenario premeditado, con diferentes observadores y siguiendo un libreto previamente elaborado.

La forma como se realizó el proceso generó en el dirigente sentimientos de terror, por cuenta del desprecio, la humillación y la violencia verbal que atentaban contra su identidad. La inculpación incluyó el uso de expresiones como incapaz, irresponsable, inservible, estúpido, las cuales contribuyeron al desequilibrio emocional de la víctima, tal como lo señala Cruz:

“Su autoestima se fue al suelo. Entró en depresión. Ya no tenía seguridad en lo que hacía. Se estaba derrumbando la imagen de sí mismo, su identidad organizacional. Su yo idealizado estaba en juego, en poder de quienes habían puesto a funcionar en su contra el dispositivo” (2014, minuto 20).

El proceso de juzgamiento era dirigido por el presidente pero en él también participaban algunos subordinados, con la finalidad de facilitar la inculpación. Así, el gerente sentía “que quien lo estaba destruyendo no era solo el presidente, sino un equipo del que también formaban parte algunos de sus subordinados” (Cruz, 2014, minuto 21).

Indiferencia absoluta

En alguna ocasión el gerente estuvo recluido en una clínica por cerca de 25 días por padecer depresión y ansiedad, lo cual sería una “enfermedad provocada” (Cruz, 2014, minuto 24) a partir de la humillación y los malos tratos que lo condujeron al estallido psíquico e incluso estuvieron a punto de llevarlo a intentar suicidarse. Durante ese período de tiempo, así como de forma posterior, el gerente fue víctima de la indiferencia absoluta del personal de su empresa, puesto que nadie preguntó por él, ni se preocupó por conocer las causas de su ausencia, ni se interesó por su salud (minuto 23).

Más tarde se conoció que el gerente había sido ignorado por orden del presidente de la compañía; se trataba de un desinterés intencional y deliberado que “hacía parte del proceso de destrucción del yo institucional del gerente” (Cruz, 2014, min. 24).

Aktouf señala que del silencio al desprecio hay muy poca distancia (1986, p.9); y en este caso, el silencio provocado, el desinterés y el olvido del que fue víctima el gerente denotan un profundo desprecio y enmarcan una poderosa capacidad destructiva, hasta el punto de llevarlo, con su yo aniquilado, a decirse a sí mismo: “yo no soy quien creía ser, dónde estoy, en realidad no soy nada, no soy nadie, soy un fracasado, quizás un pobre diablo” (Cruz, 2015, minuto 32). El autor equipara esta situación con lo sucedido en los campos de concentración de Auschwitz, en relación al “borrón de la identidad” en donde los prisioneros fueron convertidos “en simples números, en el más despiadado anonimato y olvido del mundo” (min. 31).

En este caso, la inhumanidad está presente mediante actos de menosprecio, humillaciones, violencia verbal y la prohibición de conversar con el gerente sobre su prolongada ausencia y su estado de salud. Todas esas situaciones integraron el proceso de matoneo al que Cruz hace referencia y que condujeron a la invalidación de la identidad y el desequilibrio emocional de la víctima: “De gerente exitoso, había pasado a convertirse en un hombre acorralado, deprimido, ansioso, improductivo” (Cruz, 2014, min. 34).

4.6 Vulneración de los derechos humanos en organizaciones de Manizales y Armenia

En dos artículos publicado en los años 2012 y 2013, se dan a conocer los resultados obtenidos en una investigación realizada sobre la experiencia y la percepción de los empleados de las ciudades de Manizales y Armenia con respecto a situaciones de vulneración de derechos humanos en las organizaciones (Carvajal, Parra y Valencia, 2013, p. 255; Carvajal y Valencia, 2012, p. 110).

La información del estudio fue obtenida mediante la aplicación de una encuesta a 422 personas en la ciudad de Manizales y 391 personas en Armenia. La encuesta fue aplicada a personas de distintas edades, con distintos niveles educativos, pertenecientes a diferentes niveles socioeconómicos, vinculados a organizaciones de diferentes tamaños y actividades productivas (Carvajal, Parra y Valencia, 2013, p. 261; Carvajal y Valencia, 2012, p. 114).

Los encuestados fueron indagados sobre la ocurrencia de situaciones de vulneración de los siguientes derechos: Derecho a la salud (asociado al derecho a la vida) (Carvajal, Parra y Valencia, 2013, p. 258), derecho a la integridad y trato humano (p. 258), derecho a la igualdad y prohibición de discriminación (p. 259), derecho a la libertad de asociación (p. 259) y derecho a la familia (p. 260). Los resultados del estudio muestran la ocurrencia de distintas situaciones de negación de la condición humana, tales como las siguientes:

- Desconocimiento del valor de la vida, por cuenta del sometimiento de los trabajadores a condiciones de trabajo que ponen en riesgo su vida y por la no afiliación a un plan de salud. El 41,9% de los encuestados en Manizales afirmó que consideraba que estaba exponiendo o arriesgando su vida en el trabajo. Por su parte, el 21,3% en Manizales y el 15,9% en Armenia dijo no estar afiliado a un plan de salud (Carvajal, Valencia y Parra, 2013, p. 263; Carvajal y Valencia, 2012, p. 116).
- Invalidación de la identidad a través de actos de violencia verbal y la muy posible generación de sentimientos de humillación. En Manizales, el 19,2% de los encuestados afirmó haber sufrido agresión psicológica, el 15,4% había sido hostigado o acosado y el 14,5% dijo haber sido amenazado o amedrentado (Carvajal, Valencia y Parra, 2013, p. 264). En Armenia, los porcentajes son del 10,5%, 9,5% y 9,2% respectivamente (Carvajal y Valencia, 2012, p. 120).

- Discriminación. El 22,5% de los encuestados en Manizales y el 24,3% en Armenia reconoció haber padecido algún tipo de discriminación, especialmente por género o su estrato socioeconómico (Carvajal, Valencia y Parra, 2013, p. 265; Carvajal y Valencia, 2012, p. 119).

Para los autores del estudio, la vulneración de los derechos humanos representa, en algunos casos desde lo legal y en otros desde lo moral, negaciones de la condición de humanidad de los trabajadores, en cuanto tales derechos tienen el carácter de inherentes a la condición humana (Carvajal, Parra y Valencia, 2013, p. 272). Agregan los autores que estas situaciones pueden impactar de manera negativa la calidad de vida de las personas, “con implicaciones inconvenientes para la productividad y la competitividad de la organización” (p. 272).

4.7 Síntesis de los casos de inhumanidad

A continuación se presenta la tabla 4, la cual corresponde a una síntesis de los actos inhumanos encontrados en los casos anteriores.

Tabla 4. Casos de inhumanidad en las organizaciones

| Caso | Impedimentos al uso del lenguaje | Invalidación de la identidad a través del lenguaje | Desconocimiento de la igualdad |
|---------------------------------|---|---|--|
| Made in China. Behind the Label | - Restricciones al uso de la palabra: Se multa a los trabajadores por hablar mientras trabajan. | - Humillación a los trabajadores. - Violencia verbal: Se grita a los trabajadores. | - Cosificación: Jornadas de trabajo excesivas. - Menosprecio: Las condiciones de los dormitorios y de las plantas de producción reflejan desinterés por el bienestar de las personas. - Desconocimiento del valor de la vida: La falta de equipos contra incendios pone en riesgo la vida de los trabajadores. - Discriminación: Despidos arbitrarios a embarazadas y mayores de 25 años. |

| Caso | Impedimentos al uso del lenguaje | Invalidación de la identidad a través del lenguaje | Desconocimiento de la igualdad |
|---------------------------|---|---|--|
| Zhen Ding Technology | - Restricciones al uso de la palabra: Los trabajadores no tienen derecho a hablar mientras trabajan. | | <ul style="list-style-type: none"> - Cosificación: Trabajadores tratados como máquinas. Jornadas de trabajo excesivas. - Menosprecio: Las condiciones de los dormitorios reflejan desinterés por el bienestar de las personas. |
| Alianza Fashion Sweatshop | | | <ul style="list-style-type: none"> - Menosprecio: Los salarios irrisorios y el desconocimiento de los derechos legales denotan desinterés por el bienestar de los trabajadores. - Desconocimiento del valor de la vida: Evasión de aportes al Sistema de Seguridad Social, dejando desprotegida la salud de cientos de personas. |
| José López | <ul style="list-style-type: none"> - Restricciones al uso de la palabra: Prohibición de hablar con el trabajador. Negación de la posibilidad de conversar por cuenta del aislamiento físico del trabajador. | <ul style="list-style-type: none"> - Humillación: Trabajador obligado durante un mes a ir por todas las dependencias a saludar a todos los jefes, para hacer pública su condición de trabajador castigado. | <ul style="list-style-type: none"> - Menosprecio: Desinterés por el bienestar del trabajador por cuenta de las funciones que le fueron asignadas. |
| Matoneo en la Gerencia | <ul style="list-style-type: none"> - Restricciones al uso de la palabra: Prohibición de conversar con el gerente sobre su ausencia y su estado de salud. | <ul style="list-style-type: none"> - Humillación: Juicios públicos caracterizados por el avergonzamiento y la minimización. - Violencia verbal: Uso de expresiones como “incapaz, irresponsable, inservible, estúpido”. | <ul style="list-style-type: none"> - Menosprecio: Indiferencia absoluta y deliberada ante las causas de la ausencia del gerente y ante su estado de salud, dejándolo en condición de olvido. |

| Caso | Impedimentos al uso del lenguaje | Invalidación de la identidad a través del lenguaje | Desconocimiento de la igualdad |
|--|---|--|---|
| Vulneración de los derechos humanos en organizaciones de Manizales y Armenia | | <ul style="list-style-type: none"> - Violencia verbal y posible generación de sentimientos de humillación: Violencia psicológica, hostigamiento o acoso y amenazas. | <ul style="list-style-type: none"> - Desconocimiento del valor de la vida: No afiliación de los trabajadores a un plan de salud y percepción de los trabajadores de exponer o arriesgar su vida en el trabajo. - Discriminación: Especialmente por género o estrato socioeconómico. |

Fuente: Elaboración propia con base en los casos revisados.

5. DISCUSIÓN FINAL

Una de las motivaciones para la elaboración de este trabajo fue la de conocer si era posible evaluar la presencia de inhumanidad en las organizaciones, y encontrar la manera de llevar a cabo dicha evaluación. Resolver este asunto implicaba identificar las situaciones que pueden ser consideradas objetivamente como actos inhumanos, lo que a su vez generaba la necesidad de aproximarse a un mínimo de entendimiento sobre lo humano, teniendo en cuenta que los actos inhumanos consisten en la negación parcial o total de la condición de humanidad.

En un primer acercamiento al tema, realizado en el primer capítulo, se abordaron los planteamientos de los profesores Fernando Cruz Kronfly, William Rojas Rojas y Rafael Carvajal Baeza. La lectura de estos autores permite concluir, por una parte, que lo inhumano es inherente a la condición humana, por lo cual es ineliminable de las organizaciones y de la sociedad. Por tal razón, no es posible solucionar de manera definitiva el problema que representa la existencia de actos inhumanos en las organizaciones.

Una segunda conclusión que se deriva de la lectura de dichos autores, es que la diferencia percibida entre el “nosotros” y el “ellos” es el factor que impide a los dirigentes dar un trato más humano a sus subordinados, puesto que el trato más humano conduce a eliminar dicha diferencia, lo cual representa una amenaza para la identidad del dirigente, identidad que se reafirma mediante el ejercicio del poder y la autoridad.

Al abordar la discusión sobre qué es lo humano, desarrollo que es realizado en el segundo capítulo de este trabajo, se partió de una diferenciación inicial entre dos tipos de elementos: Elementos naturales o constitutivos de lo humano y elementos asociados a lo humano o elementos de la modernidad. A partir de dicho abordaje se llegan a algunas conclusiones como las que se presentan a continuación:

Lo primero que puede decirse es que el lenguaje, entendido como la función que posibilita el uso de la palabra hablada, constituye sin lugar a dudas un elemento fundamental para definir la condición de humanidad. Este elemento se diferencia de los demás comportamientos comunicativos presentes en otros seres vivos por las facultades cognitivas que involucra su uso.

Se concluye también que la identidad, definida como aquello que le permite a cada ser humano reconocerse a sí mismo, es otro de los elementos que permite definir la condición humana. También es válido decir que la construcción de la identidad es consecuencia del lenguaje, al ser el lenguaje el elemento que posibilita las relaciones sociales.

Por otra parte, puede concluirse que con el desarrollo de la modernidad la igualdad se consolida como un elemento asociado a la condición de humanidad, y esta situación conlleva a reconocer que todos los seres humanos son iguales en su condición de humanos y no existen razones para discriminar o menospreciar a ciertos grupos o individuos, ni a desconocer su condición de humanos.

Puede decirse también que en lugar de ser una ideología sin fundamento, la pretensión de igualdad está sustentada en algunas disciplinas de carácter científico como la antropología, a la luz de la cual no existen elementos para establecer diferencias jerárquicas entre seres humanos.

La revisión de algunos casos recientes de inhumanidad en las organizaciones, revisión realizada en el cuarto capítulo del trabajo, permite concluir que la inhumanidad es un problema vigente, serio y que merece la atención de la comunidad académica y los dirigentes empresariales. A partir de una breve alusión al tema se mostró cómo, en diferentes lugares del mundo, los actos inhumanos afectan a una gran cantidad de trabajadores, quienes se encuentran sometidos a diversos atropellos contra su dignidad y debe soportar que a diario su condición de humanidad sea negada al interior de las organizaciones en donde ejercen su labor.

Para responder a la pregunta sobre si es posible determinar qué tan inhumana es una organización, en el tercer capítulo del presente trabajo se propuso una metodología orientada a permitir una evaluación objetiva de la presencia de actos inhumanos en las organizaciones. La evaluación consiste en determinar la ocurrencia de una serie de situaciones específicas. A su vez, se propuso una escala para ponderar el impacto de cada una de esas situaciones (de cero a tres) en función de la frecuencia con que se presenta y la cantidad de personas que afecta dentro de la organización.

Respecto a las prácticas que pueden ser consideradas como actos inhumanos en las organizaciones, con el desarrollo del presente trabajo se lograron identificar treinta situaciones cuya ocurrencia atenta contra la condición de humanidad de las personas al interior de las organizaciones. Por cada situación identificada se formuló un enunciado de inhumanidad y estos enunciados se agruparon en ocho categorías de actos inhumanos. A continuación se presenta la tabla 5 con el listado consolidado de los treinta enunciados de inhumanidad definidos:

Tabla 5. Listado consolidado de enunciados de inhumanidad

| Categoría | Enunciados de inhumanidad | |
|---|---------------------------|--|
| Actos que restringen el uso de la palabra | 1 | Existen restricciones o prohibiciones explícitas a conversar durante el trabajo. |
| | 2 | Se niega la posibilidad de conversar mediante el aislamiento físico de los trabajadores. |
| | 3 | Existen dirigentes que ejercen una dirección autoritaria en la cual, al hablar, niegan al otro la posibilidad de interpelación. |
| | 4 | No se generan espacios de tiempo durante los cuales las personas puedan hacer uso libre del habla. |
| Actos que desincentivan el habla | 5 | Existen dirigentes que consideran que una característica de un buen trabajador es que no habla durante el trabajo. |
| | 6 | Existen dirigentes que por lo general no están dispuestos a dedicar tiempo para dialogar con sus dirigidos. |
| | 7 | Existen dirigentes que ignoran las inquietudes, opiniones, comentarios y aportes de los dirigidos, asumiendo una actitud de indiferencia o desinterés. |
| | 8 | Las inquietudes de los dirigidos son respondidas usando respuestas tangenciales (que no tienen nada que ver con lo que el interlocutor dice o solo se refieren a un aspecto muy reducido). |
| | 9 | Existen dirigentes que no respetan las normas de cortesía al comunicarse con sus dirigidos. |

| Categoría | Enunciados de inhumanidad | |
|---|----------------------------------|--|
| Actos de humillación | 10 | Se realizan llamados de atención públicamente. |
| | 11 | Existen dirigentes que se burlan de sus dirigidos. |
| | 12 | Se amenaza a los trabajadores con llamados de atención, despidos o sanciones. |
| | 13 | El trabajo realizado o las decisiones tomadas por los trabajadores son cuestionadas, criticadas o rechazadas de forma sistemática y deliberada por otros miembros de la organización. |
| Actos de violencia verbal | 14 | Los trabajadores son agredidos verbalmente mediante insultos. |
| | 15 | Existen dirigentes que gritan a sus dirigidos. |
| | 16 | Se realizan calumnias o difamaciones en contra de los trabajadores. |
| Actos de discriminación | 17 | Se deja de contratar a alguien por su género, su origen, su condición racial, su orientación sexual, sus convicciones políticas, sus creencias religiosas o sus discapacidades. |
| | 18 | Se despide a alguien por su género, su origen, su condición racial, su orientación sexual, sus convicciones políticas, sus creencias religiosas o sus discapacidades. |
| | 19 | Existen tratos preferenciales y privilegios solo para las personas con determinada condición racial, sexual, política o religiosa. |
| Actos de cosificación | 20 | Los trabajadores son considerados como recursos. |
| | 21 | La decisión de prescindir de un trabajador es tomada de acuerdo con criterios netamente económicos, en función de los ingresos y los costos que le representa a la organización. |
| | 22 | Los trabajadores son sometidos a cargas de trabajo excesivas y desproporcionadas. |
| Actos de menosprecio | 23 | Existen dirigentes que consideran que solo ellos están en capacidad de tomar decisiones. |
| | 24 | La figura de los dirigentes es enaltecida o engrandecida dentro de la organización, ya sea mediante la existencia de privilegios exclusivos para ellos, o por otros medios. |
| | 25 | Existen dirigentes que maltratan a sus dirigidos por considerar que ellos están en una posición inferior. |
| | 26 | Las condiciones de trabajo denotan desinterés de parte de los dirigentes por el bienestar de los dirigidos. |
| Actos que atentan contra la vida, la integridad física o la salud | 27 | Existen trabajadores que no están afiliados a la seguridad social ni cuentan con seguro médico, por lo cual su salud está desprotegida. |
| | 28 | Existen trabajadores que no reciben de la organización todos los elementos de protección personal adecuados para la realización del trabajo. |
| | 29 | Existen trabajadores que están sometidos a condiciones de trabajo que ponen en riesgo su vida o su salud (incluso a pesar de tener los elementos de protección personal adecuados). |
| | 30 | La organización se niega a pagar una indemnización justa a los trabajadores por los daños y perjuicios ocasionados a su salud o a su integridad física a partir de la ejecución del trabajo. |

Fuente: Elaboración propia con base en la interpretación de la bibliografía revisada.

En todos los casos, los enunciados deducidos y propuestos representan actos inhumanos relacionados con la negación de alguno de los tres elementos a partir

de los cuales se intentó definir lo humano en el segundo capítulo. Se considera que los enunciados de inhumanidad definidos constituyen un avance en la construcción de un marco de referencia para evaluar la presencia de inhumanidad en las organizaciones y contribuyen a llenar el vacío que fue señalado al comienzo del trabajo referente a la discusión sobre lo inhumano.

Ahora bien, es importante advertir que la construcción sobre inhumanidad realizada hasta el momento constituye un trabajo de corte netamente deductivo, elaborado a partir de la revisión conceptual sobre lo humano, y que no representa más que una aproximación inicial al tema de cara a una aplicación empírica.

Además, debe tenerse en cuenta que la propuesta presentada para evaluar la presencia de inhumanidad está asociada solamente a tres elementos de la condición humana, como son el lenguaje, la identidad y la igualdad. Así, los resultados que se obtengan en dicha evaluación serán resultados parciales, que no darán razón de la negación de otros elementos que también podrían definir al ser humano.

Se propone como tema de estudio para trabajos posteriores la ampliación del marco de referencia para evaluar la inhumanidad: Por una parte, se debe ahondar en la discusión sobre lo humano para intentar definir la condición humana en función de elementos adicionales a los ya citados.

Adicionalmente, es preciso ampliar el listado de enunciados de inhumanidad, tanto en las categorías ya definidas, como en nuevas categorías, como insumo para generar una herramienta de diagnóstico que permita un abordaje más completo de los actos inhumanos.

Una fase posterior del trabajo también implicaría validar la metodología propuesta para el proceso de evaluación y efectuar en ella los ajustes necesarios con base en la experiencia de la aplicación.

Se invita a los dirigentes empresariales, a la comunidad académica y a todos aquellos que se interesen por el tema, a hacer uso de este trabajo como herramienta de diagnóstico de la inhumanidad en las organizaciones, siendo este un paso necesario para avanzar en la construcción de organizaciones en las que los actos inhumanos puedan ser mantenidos al margen y en las que el reconocimiento, respeto y defensa de la condición humana se conviertan en principios rectores de las prácticas administrativas. Se trata de una invitación a pensar las organizaciones desde la perspectiva de lo humano, y no solamente desde las lógicas de la racionalidad productiva – instrumental.

Conocer cuáles son los actos inhumanos que ocurren al interior de una organización y comprender cuáles son los elementos de la condición humana que están siendo vulnerados mediante el cometimiento de dichos actos, posibilita que la inhumanidad pueda ser controlada, prevenida, minimizada. Por el contrario, si se ignora la presencia de inhumanidad, será difícil hacer del mundo del trabajo en las organizaciones un mundo más humano.

BIBLIOGRAFÍA

- Aktouf, Omar. (1986). *El Habla en la Vida Empresarial: Hechos y Perjuicios*. Traducido de: Ecole des Hautes Études Commerciales, HEC, Montreal.
- _____. (2001). *La Administración entre tradición y renovación*. Cali: Artes Gráficas del Valle, Editores – Impresores.
- Barba, Antonio. (2010). Frederick Winslow Taylor y la Administración Científica: Contexto, realidad y mitos. *Gestión y Estrategia*. Num 38, Julio/diciembre 2010.
- Botero, Darío. (2004). *Discurso sobre el humanismo*. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.
- Bullock, Alan. (1989). *La tradición humanista en occidente*. Madrid, Alianza Editorial.
- Caicedo, Natalia. (2010). *Tratamiento de la Escuela de las Relaciones Humanas (trabajos paralelos y posteriores a Elton Mayo) desde algunas perspectivas contemporáneas*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.
- Carvajal Baeza, Rafael. (2003). De lo inhumano y lo humanizable en las relaciones de subordinación. Filosofía, historia y sociología del humanismo en la empresa de negocios. En R. Carvajal Baeza (ed.). *El lado inhumano de las organizaciones*. Cali: Universidad del Valle.
- _____. (2007). Las organizaciones y la agonía del occidente moderno. En F. Cruz Kronfly (comp.). *Del humanismo administrativo en crisis: Rupturas Paradigmáticas*. Cali: Universidad del Valle.
- Carvajal Orozco, J.G. (2009). La Racionalidad práctica kantiana y su contribución a la ética empresarial. Cali: Universidad del Valle.
- Carvajal Orozco, Jose Gabriel & Dávila, Carlos A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración*, Vol 29, No. 49, 95-106.
- Carvajal Orozco, Jose Gabriel, Parra, Jose H & Valencia, Julián. (2013). Derechos humanos en las organizaciones de Manizales: una evaluación de eventos de vulneración en los empleados. *Criterio Libre*. Vol 11, No.18, 249-278, enero-junio 2013.

- Carvajal Orozco, Jose Gabriel & Valencia, Julián. (2012). Derechos humanos en las organizaciones de Armenia: una evaluación de eventos de vulneración en los empleados. *Nova et Vetera*, Vol 21, No. 65, 109-126, enero-diciembre 2012.
- Chanlat, A. (1984). La Palabra y la Gestión. En *Gestion et Cultura d'enterprise*. Le Cheminent d' Hydro-Quebec. Québec, Amerique. Cap 9. P. 187-200.
- Chanlat, A & Bedard, R. (1988). La Dirección. Una Ética de Palabra.
- Crane, Andrew. (2013). Modern Slavery as a Management Practice: Exploring the conditions and capabilities for human exploitation. *Academy of Management Review*. Vol 38, No. 1, 45-69.
- Cruz Kronfly, Fernando (2002). El mundo del trabajo y las organizaciones desde la perspectiva de las prácticas inhumanas. *Cuadernos de Administración*. N° 27, 13-22, Marzo de 2012.
- _____. (2003). La presencia de lo inhumano en la cultura y en las organizaciones. En R. Carvajal Baeza (ed.) *El lado inhumano de las organizaciones*. Cali: Universidad del Valle.
- _____. (2007). Las palabras y los gestos en el tejido organizacional. En F. Cruz Kronfly (comp.). *Del humanismo administrativo en crisis: Rupturas Paradigmáticas*. Cali: Universidad del Valle.
- _____. (2014, septiembre). *Matoneo en la gerencia: descripción de un caso*. Grabación de la ponencia presentada en el VI Seminario Internacional Nuevo Pensamiento Administrativo, Cali, Colombia.
- Cruz Kronfly, Fernando & Rojas, William (2008). La noción de inhumanidad y culturas híbridas en algunas organizaciones Colombianas. En F. Cruz Kronfly (ed). *Racionalidad instrumental y gestión*. Cali: Universidad del Valle.
- Díaz, Jose Luis. (2015). La naturaleza de la lengua. *Salud Mental*. Vol 38, No. 1, 5-14.
- Finkelkraut, Alain (1998). *La Humanidad Perdida. Ensayo sobre el Siglo XX*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Florián, Víctor. (2011). *Diccionario de Filosofía*. Décima reimpresión. Bogotá: Editorial Panamericana.

- García, Mónica. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, Vol 25, No 42.
- Gardner, Howard. (2001). *Estructuras de la Mente*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Gusdorf, Georges. (1957). *La Palabra*. Buenos Aires: Ediciones Galatea Nueva Visión.
- Gutiérrez, Antonio. (2005). Declaración de los derechos del Hombre y del Ciudadano. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*. Vol 7, No. 13.
- Hauser, Marc. (2000). *Mentes Salvajes. ¿Qué piensan los animals?* Barcelona: Ediciones Granica S.A.
- Horta, Julio. (2010). Nociones del lenguaje: Argumentos sobre el sentido del conocimiento. *Intersticios*. Vol 15, No. 33, 135-147.
- Institute for Global Labour and Human Rights. (2014a, 22 de enero). Corruption and Greed. Alianza Fashion Sweatshop in Guatemala. Recuperado el 18 de enero de 2015 de: <http://www.globallabourrights.org/reports/document-/1401-AlianzaGuatemala.pdf>.
- Institute for Global Labour and Human Rights. (2014b, 22 de diciembre). Exhaustion has no Limit at Apple Supplier in China. Recuperado el 11 de enero de 2015 de: <http://www.globallabourrights.org/reports/document/1412-IGLHR-China-AppleZhenDingTech.pdf>
- Kernaghan, Charles. (1988). *Behind the Label: Made in China*. New York: National Labor Committee.
- Leon, Francisco José (2002). *Alienación y sufrimiento en el trabajo. Una aproximación desde el marxismo*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Marín, Diego Armando. (2006). *Humanismo y Administración. Aproximación a la concepción del sujeto humano y su comprensión en la organización*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Mayo, Elton. (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Ediciones nueva visión.

- Mazzotti P., Giovanna & Constantino S., Pedro. (2010). A cien años de la administración científica: Repensar a Taylor para enfrentar los retos organizativos de la sociedad del conocimiento. *Gestión y Estrategia*, Num. 38, Julio/Diciembre 2010.
- McGregor, Douglas. (2007). *El lado humano de las empresas*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Naciones Unidas. (2015). Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado el 12 de octubre de 2015 de: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Rendón, Lina María. (2011). *Escuela de las Relaciones Humanas en la Administración – Antecedentes*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.
- Rojas, William (2003). *Modernidad & Inhumanidad. Lo inhumano en la organización y en el trabajo*. Cali: Universidad del Valle.
- _____. (2007). La empresa privada y la racionalidad productiva instrumental: reconstrucción de sentimientos de inhumanidad. Estudio de Caso. En F. Cruz (comp). *Del humanismo administrativo en crisis: Rupturas paradigmáticas*. Cali: Universidad del Valle.
- Rosavallón, Pierre. (2012). *La Sociedad de Iguales*. Buenos Aires: Ediciones Manantial.
- Sandoval, José Luis. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Estudios Gerenciales*, 30 (131), 162-171.
- Searle, John. (1997). *La Construcción de la realidad social*. Barcelona: Paidós.
- Singer, Peter. (1991). *Ética Práctica*. Barcelona: Ariel.
- Taylor, Charles. (1996). Identidad y reconocimiento. *Revista Internacional de Filosofía Política*, (7), 10-19.
- Uribe, Leonardo, & Torres, Camilo. E. (2009). *Aproximación histórica al concepto del humanismo. Fundamentos para su identificación en las organizaciones*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.