

**Crespo, Ricardo**

*Fundamentos antropológicos de la dirección de empresas Domènec Melé y César González Cantón, Eunsa, Pamplona, 2015 ISBN 978-84-313-3075-0*

*(Reseña bibliográfica)*

Revista Cultura Económica, Año XXXIV, N° 92, 2016

Este documento está disponible en la Biblioteca Digital de la Universidad Católica Argentina, repositorio institucional desarrollado por la Biblioteca Central "San Benito Abad". Su objetivo es difundir y preservar la producción intelectual de la Institución.

La Biblioteca posee la autorización del autor para su divulgación en línea.

Cómo citar el documento:

Crespo, R. (2016). Fundamentos antropológicos de la dirección de empresas Domènec Melé y César González Cantón, Eunsa, Pamplona, 2015 ISBN 978-84-313-3075-0 [en línea]. Revista Cultura Económica 34(92).  
Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/fundamentos-antropologicos-direccion-empresas.pdf> [Fecha de consulta:....]

# Reseñas de libros

---

## *Fundamentos antropológicos de la dirección de empresas*

Domènec Melé y César González Cantón  
Eunsa, Pamplona, 2015  
ISBN 978-84-313-3075-0

---

Domènec Melé es profesor de ética empresarial en el IESE, la Escuela de Negocios de la Universidad de Navarra, y César González Cantón es Profesor asociado en el Colegio Universitario de Estudios Financieros, Centro adscrito a la Universidad Complutense de Madrid.

Visto el “vacío filosófico” acerca de la naturaleza de la persona humana en el ámbito de la dirección de empresas, los autores se proponen llenar esta laguna de un modo asequible a lectores no especializados en filosofía para ayudarlos a tomar decisiones en su trabajo concordes con este aspecto.

El libro está dividido en dos partes. En la primera parte, “Visiones del ser humano” se presenta el “estado de la cuestión”: las visiones actuales del ser humano en la teoría económica, en las teorías de las organizaciones, en la ciencia, en las religiones y en los sistemas filosóficos. En la segunda parte, “Fundamentos básicos de una filosofía de la persona” se desarrolla la teoría antropológica que proponen los autores.

El capítulo primero introduce el modelo del *homo economicus*. Esta postura metodológica –la única consideración del deseo de riqueza como motivación del obrar humano en el ámbito económico– fue propuesta por John Stuart Mill. Sin embargo, Mill nunca pensó que el hombre real se comportara así. Pero lo que comenzó como una “idealización”, terminó tomándose por real por la escuela neoclásica, a través del llamado “principio económico”, la maximización de la utilidad. Los autores distinguen debidamente la versión estrictamente neoclásica de la propia de la escuela austríaca de economía. Posteriormente, señalan las carencias de esta posición: el interés

propio es considerado como la única motivación para la acción, la racionalidad queda reducida a la capacidad de cálculo, la libertad se limita a la ausencia de coacción, la ética y la responsabilidad moral quedan marginadas, no hay aprendizaje ni emociones, el individualismo es radical, y las preferencias son estáticas. Finalmente mencionan las actuales propuestas de superación del esquema limitado del *homo economicus*: modelos psicológicos, sociológicos, políticos, la economía institucional, la economía comportamental (*behavioral economics*) y la teoría de juegos, que también tienen sus limitaciones.

En el capítulo segundo se explora la visión del hombre de las teorías de la empresa. Se comienza por los “clásicos” de este campo. Frederick Taylor, padre de la administración científica, y Henry Ford mantienen una postura mecanicista acerca del trabajador, quien se limita a obedecer instrucciones motivado por la paga. No es mucho más rica la de Henri Fayol. En cambio, Mary Parker Follett, influida por los filósofos Hegel, James y Dewey, rescata la sociabilidad humana, y la conveniencia de un poder compartido. Chester Barnard considera a las organizaciones como sistemas cooperativos en los que cuenta la calidad moral del directivo y la búsqueda de la eficiencia como modo de satisfacer los motivos individuales. Peter Drucker, influido por Martin Buber, concibe la organización empresarial como una comunidad humana, en la que sus miembros se realizan aportando a los demás. La escuela de las relaciones humanas, fundada con el trabajo de Elton Mayo pone el acento en la organización informal, la lógica de los sentimientos y la complejidad de las motivaciones humanas. Los autores mencionan a Abraham Maslow, Rensis Likert, Douglas McGregor y Chris Argyris. Posteriormente, introducen la propuesta de Herbert Simon de satisfacción, no maximización, en un marco de racionalidad limitada.

Varias teorías posteriores relacionan la

organización con su entorno. Incluyen al institucionalismo, que se inicia con Philip Selznick, el neo-institucionalismo (DiMaggio y Powell), la teoría de la ecología de las organizaciones (Hannan y Freeman), la teoría de sistemas (Katz y Kahn), y teorías de estrategias competitivas (Porter). Finalmente, se reseñan las posturas basadas en la economía neoclásica: costos de transacción y teoría de la agencia (Coase y Williamson). Gestión de la Calidad total, excelencia (Peters y Waterman), aprendizaje (Senge), son temas de teorías recientes. También hay enfoques posmodernos. En las escuelas de negocios, lamentablemente, ha predominado el enfoque economicista. Este ha sido criticado por varios autores como Mintzberg y Ghoshal. El énfasis en el “rigor” y en lo cuantitativo ha hecho perder de vista la relevancia de los estudios. Barnard y Ghoshal apuntan a una revisión de las bases antropológicas de estas teorías.

En el siguiente capítulo, los autores se preguntan qué nos dice la ciencia acerca del hombre. Encuentro este capítulo muy equilibrado porque sabe reconocer los aportes de las ciencias pero también señalar sus limitaciones ante las tentaciones reduccionistas. Primero se reseñan los avances de la psicología, la neurociencia, la sociología y la economía y luego se analiza el impacto de estos avances en las teorías de la empresa. Se advierte acerca de los errores del positivismo y neopositivismo: la reducción del conocimiento a conocimiento empírico, el monismo metodológico y la separación de hechos y valores. Estas tendencias han sido refutadas en sede filosófica, pero tuvieron y siguen teniendo una gran influencia. En particular, es notable el sesgo economicista de las teorías de la empresa. También se detiene a explicar la existencia de profecías auto-cumplidas.

El capítulo cuarto encara una revisión de las enseñanzas acerca del hombre de las distintas religiones y de las teorías filosóficas. Las religiones y tradiciones sapienciales orientales suelen tener una visión del hombre como ser social, con pautas morales, y abierto a la trascendencia. Las tres religiones monoteístas conciben a la persona con racionalidad, libertad y responsabilidad moral, abiertas a Dios. Las posturas filosóficas son variadas pero coinciden en reconocer en

mayor o menor grado la libertad, la responsabilidad personal y unas virtudes y normas morales, sociabilidad y emociones. Sólo algunas posturas son radicalmente materialistas despojando al ser humano de las anteriores características.

Comienza la segunda parte del libro con una caracterización general de la naturaleza humana. Las diferencias corporales entre el hombre y otros mamíferos evolucionados expresan algo que va más allá de lo material: la racionalidad –comprensión y razonamiento–, la creatividad, la moralidad, la subjetividad, la afectividad, la religiosidad, la sociabilidad que supera el carácter gregario, la apertura a la trascendencia, el sentido estético. Este primer capítulo culmina con la presentación de diversas posturas acerca de la relación mente-cuerpo: dualistas y monistas, y entre estas últimas, reductivistas materialistas y no materialistas –la teoría hilemórfica.

El capítulo sexto se dedica a la racionalidad humana. Distingue el intelecto –capacidad de abstracción– de la razón –capacidad para el razonamiento discursivo–. Considera los usos teórico, práctico e instrumental de la razón. Distingue el conocimiento de la certeza y los razonamientos inductivos, deductivos y abductivos. En un apéndice se introducen diversas teorías del conocimiento.

En el capítulo séptimo se estudian y recogen teorías, y se destaca la importancia de la afectividad y de la experiencia estética en las organizaciones. El octavo, se dedica a la voluntad humana, la libertad, sus formas y los determinismos que la cuestionan, el autocontrol, la forja del carácter y las virtudes que lo facilitan. Por su parte, el capítulo nueve, se dedica a las dimensiones relacionales del hombre: con la naturaleza –surge el tema de la ecología, del cuidado del medio ambiente y de la sustentabilidad–, con los otros hombres –la familia, la comunidad política y la misma empresa– y con la divinidad.

El capítulo décimo –“Acción, florecimiento humano y discernimiento moral”– es el final. Se analizan primero las características y limitaciones de la teoría de la acción humana de Ludwig von Mises. Luego, se pasa a la de Aristóteles. Se hace notar que ambas teorías omiten tratar los efectos de las acciones humanas en otras personas.

Posteriormente, se explica la relación entre acciones y felicidad humana. Se confronta la visión de Aristóteles con otras como la hedonista, y las teorías del deseo. También se exponen las teorías éticas aristotélica —ética de virtudes—, deontológica y consecuencialista. Se señala que una teoría ética completa debe incluir virtudes, normas y bienes. Finalmente, se dedican unas páginas al trabajo, su aspecto objetivo y subjetivo y el trabajo en las organizaciones. La bibliografía es extensa y muy útil, al igual que el índice de materias y autores.

La anterior revista a los temas tratados por el libro de Melé y González Cantón dan una idea de la importancia y utilidad de éste. Efectivamente, al mismo tiempo que ilustra seriamente cada uno de los diversos temas tratados, lo hace de un modo accesible. El libro da una visión acabada del hombre y de las consecuencias de esta visión para la teoría y la vida de la empresa.

Ricardo Crespo  
rcrespo@iae.edu.ar

---

***Homo hacker. Gestionando la Complejidad para enfrentar los desafíos planetarios.***

Ernesto van Peborgh,  
Paidós, Buenos Aires, 2017  
ISBN 978-95-012-9540-5

---

En este libro Ernesto van Peborgh señala que la humanidad se encuentra en una fase de transición entre la lógica lineal y cartesiana propia del sistema capitalista, y “un nuevo modelo basado en la conciencia y en el compromiso”, necesario para enfrentar los graves conflictos de la actualidad. No se trata de fenómenos aislados sino que son consecuencia de las acciones del hombre, y anticipan un futuro incierto si no se resuelven a tiempo. Problemas como el agotamiento de los recursos naturales, el cambio climático, las crisis financieras, los movimientos sociales —como por ejemplo los movimientos de los indignados— que se replican en distintas partes del mundo, los flujos migratorios producto de las guerras, el hambre, las sequías

y las inundaciones, la extinción de especies y la contaminación de un sinnúmero de ecosistemas, entre los principales, son manifestaciones claras de que marchamos hacia un colapso como especie.

Sin embargo, van Peborgh es optimista y considera que es posible redirigir los esfuerzos de la humanidad para remediar esta situación. Argumenta que frente a un aumento de la complejidad, como la que atravesamos hoy, el sistema social humano es capaz de reconstituirse y mediante un incremento de la interconectividad, comenzar a descentralizarse hacia nuevos sistemas de organización y a desarrollar herramientas que, con nuevos lenguajes, permitirán un nuevo conocimiento, es decir un nuevo capital con el cual enfrentar todos estos desafíos. Surge de esta manera, explica el autor argentino, “un individuo más consciente y comprometido, el *homo hacker*. La suma de este tipo de individuos interconectados son nuestra posibilidad de *hackear* cognitivamente el muro que se interpone en nuestro camino y hacia el cual nos dirigimos a toda prisa” (pág. 20).

En este contexto y para conducir la transición hacia un futuro de solidaridad entre las personas y con un planeta sano, van Peborgh presenta cuatro agentes globales de cambio que actuarían en conjunto, generando una nueva sinergia e impulsando un nuevo paradigma, a saber: las organizaciones intergubernamentales, las corporaciones transnacionales, la sociedad civil y la conciencia del público sobre la necesidad de adoptar nuevos valores que prioricen ante todo la calidad de vida, la solidaridad humana y el medio ambiente.

El primer capítulo de su libro, “La era que vivimos en peligro”, describe el modo en que funciona el capitalismo en nuestros días, regido sólo por el consumismo y por una voracidad sin límites que generan consecuencias que se traducen en verdaderos cataclismos sociales, punto de vista con el cual coincido plenamente, ya que a simple vista es posible observar que producimos más de lo que podemos consumir y explotamos los recursos naturales a mayor velocidad de la que el planeta necesita para reponerlos. Esto conduce a un deterioro dramático de los ecosistemas que sustentan la vida debido a nuestra creciente presión sobre ellos, con lo