

## Ensayo Arbitrado

### EL HUMANISMO EN LA PRAXEOLOGÍA GERENCIAL

ALBA R. BELANDRIA C.  
ALBABELANDRIACANDELAS@GMAIL.COM  
ESP. GERENTE EN SALUD. DOCTORANDA  
UNIVERSIDAD FERMÍN TORO (UFT).  
DOCENTE ULA

LILA R. ARIAS P.  
LILA.ARIAS@GMAIL.COM  
MSc. DOCENCIA. DOCTORANDA UNIVERSIDAD  
FERMÍN TORO (UFT).  
DIRECTORA DE LA ACADEMIA ARTE Y OFICIOS

RECIBIDO: 09/08/20 REVISADO: 10/11/20 ACEPTADO: 20/02/21

#### Resumen

46

El presente ensayo tiene como propósito analizar los fundamentos del humanismo en la praxeología gerencial dentro de la organización en la actualidad, para el rescate de la condición humana. El estudio se enmarca en una investigación documental basada en la revisión de fuentes bibliográficas y electrónicas de autores expertos sobre el tema, desarrollado en tres aspectos: el humanismo como condición y dignidad humana, como enfoque humanista gerencial, y como puente axioético en la práctica del gerente actual. El discurso reflexivo del humanismo permite desarrollar una gestión más humana y relaciones éticas en pro de la construcción del bien común. Por ello, los gerentes deben capacitarse en una formación humanística centrada en principios éticos, con una filosofía de vida coherente entre lo que piensa, siente y hace, para procurar el bienestar propio, de sus pares y de la sociedad; lo cual coadyuve al éxito organizacional.

#### Palabras clave:

Humanismo, Praxeología Gerencial, Formación Humanista.

#### Humanism in the managerial praxeology

#### Abstract:

The present essay aims to analyze the foundations of humanism in managerial praxeology within the contemporary organization for the preservation of the human condition. The study is part of a documentary research based on the review of bibliographic and electronic sources by experts on the subject and intends on exploring humanism in three aspects: as a human condition and dignity, as a managerial humanistic approach, and as an axio-ethical instrument in the praxis of the today's manager. The reflective discourse of humanism lends itself to developing more humane management and eliciting ethical relationships in pursuit of building common good. Thus, managers must be trained in a humanistic instruction centered on ethical principles and a philosophy of life that is coherent between what they think, feel, and do; so as to thereby procure their own well-being, that of their peers, and that of society; which ultimately contributes to organizational success.

**Keywords:**

Humanism, management praxiology, humanistic training.

**Introducción**

La formación de la gerencia actual demanda la construcción de saberes, desde el desarrollo integral del Ser humano lo que, según Lara, Rodríguez y del Canto (2016) abarca las habilidades no solamente conceptuales y técnicas sino también interpersonales, las que se traducen en el desarrollo del saber ser, saber conocer, saber hacer y saber convivir. Paradójicamente, el saber ser de la persona es un aspecto pendiente, porque se hace más fácil adquirir capacidades para ejercer una ocupación, que enriquecer la personalidad; perspectiva relacionada con la concepción sobre gerencia y otros pensamientos filosóficos humanistas.

Etimológicamente el término “praxeología viene del griego praxis, acción, y logia, ciencia o estudio. En sí se puede entender como la ciencia que estudia la estructura lógica de la acción humana (praxis)”. (Carrera y Castellanos, 2019, p. 129). Es decir, la praxeología gerencial está relacionada con la praxis, pero tanto la una como la otra no significan lo mismo; la primera, se refiere al desarrollo de saberes desde la acción, mientras que la segunda es la ejecución mediante el saber hacer y/o las técnicas.

Al respecto, la ontología gerencial se plantea cuando existe poca coherencia entre los saberes, sentires y haceres de los sujetos gerenciales, derivado de un clima organizacional bajo toma de decisiones poco éticas. Este fenómeno sucede en todos los horizontes organizacionales, probablemente, por la carencia de equilibrio entre formación científica y humanística del gerente. Todo este desconocimiento conlleva a la ejecución de prácticas afianzadas en el logro financiero o productivo, mientras que pasa por alto el lado humano de los miembros.

Por consiguiente, quien sea responsable de gerenciar, liderizar, emprender, dirigir organizaciones, tendrá que replantearse una reflexión autocrítica de sus creencias morales; para lograr una genuina actuación por valores, el rescate de lo humano y de lo ético. Una práctica gerencial avanzada que requiera reivindicar el ejercicio de los fundamentos humanísticos, al desarrollar comportamientos sociales que tomen en cuenta el pluralismo moral (Pateiro, 2010), la dignidad humana desde la otredad (Varela, 2019) y la supremacía de las personas, como valor agregado para lograr un mundo mejor.

Contrario a la gerencia tradicional que desconoce el humanismo, al concebir una praxis tecno-científica que aboga por sostener organizaciones configuradas bajo diseños burocráticos, piramidales, rígidos, jerárquicos, autocráticos y fragmentados, que devienen en modelos de gestión afianzada más en el aspecto financiero que en el lado humano de los miembros. El propósito de este ensayo es: analizar los fundamentos del humanismo en la praxeología gerencial. Para la disertación del mismo, las autoras abarcan los fundamentos del humanismo en la praxeología gerencial, desde tres aspectos: I. Humanidad: ¿Condición Humana o Inhumana? II. Humanismo: ¿Actitud o Enfoque? y III. Humanismo ¿puente axioético hacia la praxeología gerencial?

## Desarrollo Teórico

### I. La Humanidad: ¿Condición Humana O Inhumana?

«Veo Humanos pero no veo Humanidad”»  
-El Principito de Saint Exupéry-

Sería imposible disertar sobre el humanismo sino retomamos el significado de humanidad como ser humano, así como su condición y dignidad. De manera que en torno al origen, historia filosófica y religiosa de la humanidad existe un controversial debate desde pensadores antiguos hasta hoy (Díaz, 2016). Igualmente, ha surgido una reconciliación entre ciencia, religión, filosofía y biología, con respecto a estos aspectos; y por ello se diserta sobre dos cualidades: condición y dignidad humana, y ontología tripartita humanística dentro de las organizaciones.

#### I.a. Condición y Dignidad Humana dentro de las Organizaciones

48

Una visión biologicista del hombre no es capaz de dar razón de su condición humana en aspectos como la afectividad, la conciencia, la libertad y los valores de la humanidad, entre otras dimensiones (Díaz, 2016; Hortolá y Carbonell, 2007). Dado que la visión naturalista del ser humano deja al aire muchas interrogantes se recurre como sustento epistémico a Vázquez (2011), en cuya publicación reseña que la tarea de la filosofía es dar respuesta a: ¿Qué es Humanidad? en el sentido de condición y dignidad.

Al respecto, Vázquez (op. cit.) toma el pensamiento de Immanuel Kant (1724-1804), filósofo alemán del Criticismo e del Idealismo, para argumentar que existe un evidente conflicto de constructos entre género y naturaleza humana, individuo y colectivo, ya que estos términos no siempre son sinónimos para Kant en cuya obra, «Crítica de la Razón Práctica» de 1788, la razón tiene función axioética o moral, por lo cual estos significados se sintetizan en el Cuadro 1:

Cuadro 1

Significados relativos a la Humanidad, desde el Humanismo Axioético.

¿Qué es humanidad? RAE	1. Como colectivo 2. Cualidad en mí mismo y en el otro.	1. Ej. La humanidad camina hacia su propia aniquilación. 2. Ej. Sus comportamientos indican que carece de humanidad.
¿Qué es género humano?	Como colectivo.	Origen Creacionista de la Humanidad: Primer Ser Humano. Dos Géneros: Varón y Hembra.
¿Qué es naturaleza humana?:	Como cualidades.	Humanidad con Naturaleza Tripartita: a) espiritual, b) almática, (mente, voluntad, emociones) y c) corporal (sentidos). Dimensiones Holísticas: psicológica, social, biológica, axiológica, espiritual, moral, etc.
¿Qué es humanidad como individuo (Ética de Kant)	Como ser humano concreto, singular y real. Es un fin en sí y no un medio (recurso).	<i>Homo Phaenomenon</i> , desde su personalidad (Ser dotado de libertad interna). <i>Homo Noumenon</i> (Ser capaz de obligación hacia sí mismo). Es la condición humana en su persona.

Fuente: Tomado de Vázquez (2011) y adaptado por las autoras.

Parafraseando a Vázquez (2011), la ética kantiana concibe al individuo como un ser racional, libre, trascendente y con un valor en sí mismo. Ahora bien, de ese modo cada persona tiene la capacidad de hacer lo bueno o lo malo, gracias a su libre albedrío; esto significa que es culpable ante la ley cuando viola los derechos de otro pero en ética es culpable solo por pensar hacerlo. De acuerdo esto, «mal moral» sería toda situación en la que el sujeto se aleja de su condición humana, cuando decide obrar al desatender conscientemente la ley moral hacia la «malignedad» (viciositas, pravitas), o hacia el estado de corrupción (corruptio) del corazón humano.

Además, la ética en la praxeología gerencial se centra en cómo el gerente debe actuar, puesto que en su propia condición humana habita lo moral; de ahí la necesidad de reinterpretar al ser humano en un fin para que no sea visto como objeto, porque su capacidad de ser legislador con respecto a sí mismo es lo que Kant denomina: «Dignidad», al sugerir que “la humanidad misma es una dignidad; porque el hombre no puede ser utilizado únicamente como medio por ningún hombre (ni por otros, siquiera por sí mismo)” (Vázquez, op.cit, 70), y su propia personalidad moral lo obliga prácticamente a reconocer la dignidad en sí mismo y en la de los demás.

49

Por otra parte, “la ética se asocia a la costumbre, a cómo el ser humano se conduce y actúa. El ser moral imprime sobre el ser natural una particular, propia y personalísima manera y forma de ser, de actuar” (Pascucci y Travieso, 2008, p.36), de amar y sentir. Desde esta premisa, el sujeto procura el bien en todos sus actos, como la máxima felicidad, fin último de la condición humana.

### I.b. Ontología Tripartita Humanística

La humanidad siempre se pregunta: “si Dios existe o si tenemos un alma inmortal y por lo tanto nos espera una vida eterna” (Vázquez, 2011, p. 67), de allí se retoma la ontología tripartita humanista, que sustenta al ser humano como creación y no por evolución, de naturaleza tripartita: Espíritu, Alma y Cuerpo (Hortolá y Carbonell, 2007). El humanismo como corriente dentro del cristianismo parte de escudriñar hermenéuticamente el texto bíblico de Génesis 1:27, desde cuya exégesis se describe el origen del ser humano, de tal modo que: Dios “...creó...al hombre [Adam, humanidad] a su imagen, a imagen de Dios los creó: varón y hembra los creó.” (Biblia RV, 1960, p.2); y es cuando la humanidad se conforma en dos géneros: “varón” (Ish) y “mujer” (ishshah), en Génesis 2:21-23:

Entonces [...] Dios hizo caer en sueño profundo sobre Adán, y mientras este dormía tomó una de sus costillas, y cerró la carne en su lugar, y la trajo al hombre. Dijo entonces Adán: Esto es ahora hueso de mis huesos y carne de mi carne; ésta será llamada Varona [ishshah], porque del varón [Ish], fue tomada. Por tanto, dejará el hombre a su padre y a su madre, y se unirá a su mujer, y serán una sola carne (p. 5).

Interpretando la cita anterior, el tejido desentraña la primera organización: «La Familia», que se encuentra en un escenario donde coexisten: universo, creador, ser humano, naturaleza y cosas, creación a la perfección para funcionar en armonía para compartir todos por igual; y hace referencia, que no es bueno la soledad del hombre, lo que se refleja en la praxeología gerencial, la cual ha de ser holística, participativa, creativa e innovadora enfocada en lo humano, en la convivencia y en el rescate de la ética para generar tanto riquezas como bienestar común.

Al respecto, Lombardi (2019) a partir de «Edith Stein», filósofa religiosa de origen judío, promulga que la Ontología Tripartita Humanística es “el primer paso antes de ahondar en la comprensión de la naturaleza humana a la luz del Dios personal trinitario, es analizar su obra creadora” (p.96); acto que la ciencia no logra medir pero introduce la premisa que sustenta la gestión humanista que trasciende hacia la praxis ética de los miembros de las organizaciones sociales.

## II. Humanismo: ¿Actitud O Enfoque?

Humanismo que excluye a Dios, es un Humanismo Inhumano»

-Papa Benedicto XVI-

### II. a. Humanismo como Enfoque:

La palabra Humanismo proviene de Humanismus, y este del término «humānus» (humano) y de la raíz griega «ismós» (ισμός) que significa: doctrinas, sistemas, escuelas, movimientos y enfoques; así para Galvis (2018), «enfoque» construye la posibilidad de dirigir el interés hacia un asunto desde unos supuestos previos y en conjunto al calificativo «humanista» es una actitud vital basada en una concepción integradora de los valores humanos. Para Galvis (op. cit.) un enfoque humanista se refiere a toda teoría filosófica que destaca el valor del hombre frente al resto de realidades complejas, al desarrollar su tesis principal a partir de la reivindicación de los valores humanos; y a raíz de algunos cambios de la filosofía.

Para Rivas (2019) el enfoque humanista es una filosofía propia que busca destacar los valores, la ética y la razón para conocer al ser humano y su creación, sin olvidar a Dios, centrando su atención en su dignidad, libertad y capacidad para hacerse a sí mismo, para construir su vida en el mundo y la realidad, por esta razón, existen diversos enfoques humanistas y los más relevantes se sintetizan en el Cuadro 2.

Cuadro 2

*Enfoques Humanistas Epocales*

Enfoque	Medieval (S.V-XV)	Renacentista (S. XV-XVIII)	Secular (S. XX)	Existencial (S. XIX-XX)	Universalista (S. XXI)
Idea	Ser humano. Todo existe y se explica solo por <i>Voluntad Divina</i> . (Catolicismo)	Ser humano. descarta la Fe. Transformada por la <i>Paideia</i> (o educación)	Ser humano domina por las <i>Ciencias</i> . Ajeno a toda práctica religiosa.	Experiencia y Saber <i>Explican la acción humana</i> . «Existo, luego Pienso» (Descartes)	<i>Realidades Éticas</i> (discriminación fanatismo, explotación, violencia). Es incluyente.
Autor	San Agustín Santo, Tomás de Aquino.	Protágoras, Erasmo de Róterdam, Michel de Montaigne Tomás Moro y otros.	Abraham Maslow y Carl Rogers y otros.	Aristotélicos Kantianos Comptianos. Sartrianos (Jean Paul Sartre, 1946)	Edgar Morín, Postmodernos, (Jean Lyotard; Jean Baudrillard), Y otros.

Fuente: Tomado de Galvis (2018) y Rivas (2019), adaptado por las autoras.

## II. b. Enfoque Humanista en la Praxeología Gerencial

Existen desafíos que el gerente contemporáneo debe afrontar al tomar decisiones fundamentadas en prácticas de gestión que promuevan ideas creativas en beneficio de la organización, desde la otredad. Es de pensar que los sujetos gerenciales equilibrados respondan mejor a un modelo humanizado para lograr transmitir la actitud a todos los miembros y liderar equipos cooperativos de trabajo; lo que contribuye a una práctica gerencial exitosa y perdurable, como lo conciben Largacha, Pinzón y León (2015).

## III. Humanismo: ¿Puente Axioético Hacia La Praxeología Gerencial?

El Rostro del Otro supone afirmar la Extinción del Yo.  
El Yo frente al Otro es infinitamente responsable»  
-Emmanuel Levinas -

51

### III.a. Praxeología Gerencial desde el Pluralismo Moral Humanista

La rehumanización de la condición humana en la organización amerita la búsqueda de la pluralidad moral, por la inexistencia de razones para argumentar que el bienestar de la organización sea contrapuesto al individual, o viceversa. Se recomienda que el desarrollo de la organización descansa sobre un acuerdo moral, edificado sobre la base de un mínimo y factible consenso, mediante el cual sus integrantes proclaman mutua confianza ante las peculiaridades individuales, como señala Pateiro (2010); quien plantea el pluralismo moral a manera del compromiso de los gerentes al ser moralmente plurales, fenómeno que ocurre por existencia de discrepancias ideológicas dadas por la diversidad humana y la dignidad inherente.

De esta perspectiva praxeológica, el autor concluye que es precisamente la ausencia de este acuerdo moral, lo que ha conducido a la catástrofe ética de los distintos modelos organizacionales burocráticos. De este discurso doctoral se deriva que hoy en día la complejidad tecnológica y socio cultural evidencia la debilidad de las bases del pensamiento gerencial del siglo XX, ante la aparición de un modelo de sociedad emergente, mejor informada, más exigente y cada vez menos dispuesta a tolerar prácticas gerenciales que aún persisten.

### III.b. Praxeología Gerencial desde la Ética de la Otredad

La nueva ética de la otredad es la que dirige las prácticas de la gerencia para que pueda concretarse en una genuina gestión humanista. De no ser así, habría una gran crisis de valores en la organización. Para Balza (2018), cada ser humano parece tener un vacío entre lo que es, lo que se hace, lo que sabe y aquello que quiere saber y hacer; expresa que los valores se transparentan en el ejemplo y de la moral vivida, pues reseña que “mientras la ética entona una melodía axiológica, la moral comporta la danza rítmica y práctica de la música de la ética” (p.16).

A la par, Varela (2019), desde el Pensamiento de Emmanuel Levinas (1906-1995), filósofo lituano de origen judío, promulga la ética de la otredad; cual propone la cara a cara en las relaciones humanas, es decir, en las personas que nos rodean a diario y de sus acciones; relaciones que son éticas o intersubjetivas con el otro. Asimismo, la autora, expresa que la praxeología gerencial está “caracterizada por las concepciones, creencias, valores que cada

individuo posea en ese estrato más profundo de su ser; y dependiendo de ese conjunto o sistema de valores que éste tenga se tendrán diferentes resultados” (Varela op. cit. p.39); esto supone respetar la diversidad desde la mismidad.

En efecto, hay que considerar que cada individuo cuenta con cualidades diferentes para interactuar consigo mismo y con el entorno social, tal cual lo proyecta Varela, (op.cit.), al pronosticar que una gerencia cuya praxeología se fundamenta en los valores de la otredad alcanzará niveles de satisfacción, equilibrio entre metas y bienestar común. Considera que el valor humanista hace a las organizaciones más exitosas, sólidas y prósperas; contrario a las basadas en una acción gerencial con valores bajo su propia percepción subjetiva, donde empleados, clientes y entornos son lo menos valorados, tendrán resultados adversos, tendientes al fracaso o a la extinción.

### Reflexiones Finales

La realidad de la humanidad se evidencia en crisis globales como: económica, por el nuevo orden mundial, sanitaria, por las grandes pandemias (COVID-19), y crisis de valores (violencia racial, corrupción, individualismo, pérdida de relaciones humanas, entre otras). La humanidad no solo padece enfermedades biológicas sino también padece patologías sociales y espirituales al igual que las organizaciones, requieren ser atendidas urgentemente. Por otro lado, la gerencia enfrenta entre sus significativos desafíos, el desarrollar nuevas prácticas que le permita transformar las organizaciones para permanecer de manera exitosa en el tiempo. Estos desafíos implican contar con gerentes líderes, bajo un enfoque integral que permitan el crecimiento de las organizaciones, logrado por medio de su capacitación epistemológica en las ciencias gerenciales.

Sin duda, un líder con una visión integral de lo humanístico, la ética, con los avances del conocimiento gerencial, necesarios en los actuales cambios organizacionales y sociales. En esta perspectiva, se considera que el humanismo intenta una aproximación del ser humano hacia su condición humana, en la cual la formación humanista crea el puente axioético que permite la inclusión de los otros dentro de la gran diversidad planetaria; para desde esta plataforma rescatar el verdadero valor de lo humano en la organización.

Hay que reflexionar sobre la premisa de: «Humanismo sin Dios es Inhumano» porque desconocería la condición humana y su dignidad moral, que es genéticamente heredada por su creador, o diseñador inteligente como lo denominan Hortolá y Carbonell (2007). Transitar de la gerencia centrada en la eficiencia a la gerencia centrada en la sabiduría sería el camino autoreflexivo para el éxito empresarial; donde, cada sujeto gerencial es un pensador encargado de gestionar cada instante del proceso; que sabe liderar la formación del talento humano; afrontar las incertidumbres, los riesgos; definir sus equipos de trabajo autorganizados; así como añadir valor a la organización con su responsabilidad, compromiso, dedicación y coherencia praxeológica de saberes.

De la misma manera, asumir el pensamiento desde la pluralidad de la ética nos empuja a recuperar el sentido de los valores a partir del reconocimiento del otro, de sus necesidades más allá de los intereses organizacionales. Por su parte, las premisas del humanismo fundamentan la formación gerencial avanzada y trasciende hacia una nueva filosofía integral, que considera a todos los actores sociales, al desarrollar las dimensiones del saber ser en concordancia con su naturaleza tripartita, como seres que piensan, sienten y actúan.

En síntesis, el gerente humanista del siglo XXI, debe responsabilizarse con los resultados de su acción profesional, comprometerse con todas aquellas personas que de una u otra forma son parte de su praxeología, sin discriminarlos por ser diferentes. Todo lo expuesto permitiría construir nuevos saberes y haceres desde la acción, pero lo primordial son los saberes que construyen el ser. Y de ese modo, desde cada puesto de trabajo tengamos el privilegio de ser ejemplos para las nuevas generaciones con nuestro estilo de vida y la forma de tratar a los demás.

## Referencias Bibliográficas

Balza, A (2018). **Educación, Transparadigmas y Axioética: Una Mirada desde la Transcomplejidad**. (1era Ed). Miradas transcomplejas de la Educación y la Investigación. (1):1 Venezuela. pp. 9-24. Disponible: <https://es.calameo.com/read/>

BRV (1960). **Biblia Reina Varela**. Editorial Caribe. p. 1639.

53

Carrera, C y Castellanos, A (2020). **Aproximación a un Modelo Teórico Praxeológico de la Gerencia Universitaria, fundamentado en la transformación organizacional**. Grupo CIEG. N 42, pp. 122-13. Disponible: [http://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/pdf)

Díaz, E (2016). **Trascendiendo la Noción de “Condición Humana”**. Cambiando el mundo. Disponible: , D., Rodríguez, P., Del Canto, E. (2016). **La Gerencia en el Contexto Actual Venezolano**. Sapiencia Organizacional. 3 (6). Disponible: <https://www.redalyc.org/jats-Repo/5530/553056828004/html/in>

Lombardi, A (2019). **Vuelta a una ontología trinitaria. Persona y Trinidad en Ser Finito y Ser Eterno de Edith Stein**. Revista Veritas, 43, pp. 89-106. Disponible: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n43/0718-9273-veritas-43-00089.pdf>

Pateiro, E (2010). **Razonamiento Ético y Pluralismo Moral: Una Aproximación a la Postmodernidad Organizacional**. Tesis Doctoral. Universidad Fermín Toro. Venezuela. Disponible: <http://www.grupocieg.org/archivos/Tesis%20Eduardo%20Pateiro.pdf>

Pascucci, P y Travieso, G (2008). **La Ética en el Ejercicio de la Odontología**. (1ª. Ed.). Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela: Editorial Venezolana, C.A. p.93.

Rivas, R (2019). **El Humanismo ante los Desafíos Actuales: una Mirada desde la Antropología**. Museología Kóot&quot, 9 (10): p.p.192-203. Disponible: <https://www.lamjol.info/index.php/KOOT/article/view/670>

Varela, C (2019). **El Humanismo como Fundamento Axiológico de la Gerencia Avanzada. Una Cosmovisión desde el Pensamiento Filosófico Levinasiano**. Gerens, 5 (4): p.p. 38-45. Disponible: <http://www.postgradovipi./gerens/.pdf>.

Vázquez, M (2011). **El Ser humano como Individuo y la Humanidad como ‘Condición Humana’ y como ‘Género Humano’ en el Pensamiento de Kant**. Revista Ágora, 30 (1): pp. 63-85. Disponible: <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/7382>