

**VI REUNIÓN INTERNACIONAL DE GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN Y  
DESARROLLO DEL 23 AL 26 DE MAYO 2012 EN MEDELLIN-COLOMBIA**

**HUMANISMO, TECNOLOGÍA Y DESARROLLO  
HUMANISM, TECHNOLOGY AND DEVELOPMENT**

**AUTORA: DRA. MARÍA CRISTINA OLIVO URRUTIA \***

Profesora-Investigadora  
Teléfono: 58-212-7307321 y 58-426-5159015  
E-mail: [mcou24@gmail.com](mailto:mcou24@gmail.com)

**Universidad Central de Venezuela  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Postgrado de Ciencias Administrativas  
Caracas-Venezuela**

**SUB-TEMA 5: PARADIGMAS EN EL SIGLO XXI. ACCIONES SOSTENIBLES**

**RESUMEN**

En nuestra sociedad globalizada, la tecnología pareciera ser el eje que conduce al desarrollo, pero cabe preguntarse: ¿Es la tecnología la verdadera propulsora de un desarrollo equilibrado y sustentable? Se detecta con frecuencia que se le da mucha importancia y se dominan bien los principios tecnológicos, pero se desconoce el rol que juega la persona en ello y cuáles son las verdaderas necesidades a quienes va dirigida una aplicación innovadora y sus consecuencias.

A lo largo de este artículo se plantea la importancia, de que tanto la elaboración del proceso tecnológico como su objetivo, esté sustentado o construido en la centralidad de lo que es la persona, como individuo racional, con necesidades biológicas, económicas, sociales, morales y espirituales, que es lo que realmente le da la razón de ser de cualquier avance científico.

En la actualidad ha habido diversos filósofos gerenciales y sociales que han ido elaborando los principios de una corriente, llamada antropológica, humanismo simple, humanismo gerencial o empresarial, cuya esencia se apoya en la dignidad trascendental de la persona, que no puede ser cosificada bajo ninguna forma.

Un aspecto esencial que se sostiene en este trabajo es, que por más brillantes que sean los avances tecnológicos, estos no conducirán a un verdadero desarrollo sustentable si no se construye sobre la base de las características esenciales de la persona y con el máximo respeto a su dignidad

**Palabras Claves:** Persona. Humanismo. Tecnología. Desarrollo.

## **HUMANISMO, TECNOLOGÍA Y DESARROLLO**

### **HUMANISM, TECHNOLOGY AND DEVELOPMENT**

**AUTORA: DRA. MARÍA CRISTINA OLIVO URRUTIA \***

**Universidad Central de Venezuela  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Postgrado de Investigación y Desarrollo  
Caracas-Venezuela**

#### **SUB-TEMA 5: PARADIGMAS EN EL SIGLO XXI. ACCIONES SOSTENIBLES**

En estos tiempos de fenómenos globalizantes la tecnología ocupa un lugar esencial en todos los órdenes del quehacer profesional, científico y social. Ante este fenómeno surge la pregunta ¿Es la tecnología la verdadera propulsora de un desarrollo equilibrado y sustentable? Adicionalmente, se presta poca o nula atención al papel de la persona en los procesos económicos, científicos o sociales, inclusive se ignora a menudo el concepto de ser humano en círculos profesionales de alto nivel. Una consecuencia de lo planteado, es que no se profundiza en la repercusión positiva o negativa que ejercen los hombres y mujeres en las aplicaciones tecnológicas y el impacto que produce en los miembros de las organizaciones y en la sociedad del siglo XXI.

Al enfatizar en estrategias, procesos, aplicación de tecnologías y otras funciones en el camino hacia el progreso, por demás indispensables, a menudo se obvia cuál es el principio y fin de toda actividad, cuyas consecuencias notorias en nuestros días es, que todo se mida por resultados empíricos y el grado de satisfacción o beneficio que reporta. Esta situación produce grandes distorsiones que afectan el desarrollo armónico de las sociedades y frenan el alcance del bien común mundial, creando mayores brechas entre ciudadanos y países, sin tener noción de cuál es la verdadera causa que no se produzca un desarrollo sustentable cuando se han aplicado tecnologías correctivas.

A lo largo de este artículo se plantea la importancia de que todo proceso tecnológico esté sustentado o construido en la centralidad de lo que es la persona, como individuo racional, con necesidades biológicas, económicas, sociales, morales y espirituales, que debieran estar presentes en todo proyecto de innovación tecnológica, con el fin de poder conseguir mejoras integrales en la sociedad y se pueda dar un desarrollo sustentable. Se pudiera hablar de humanismo sólo, pero se le aplica el adjetivo de gerencial, porque el que está al frente de cualquier proyecto tecnológico, sea de investigación, empresarial, social, benéfica, comercial, educativa u otra, dirige personas, y al mismo tiempo, la finalidad de ese trabajo siempre va dirigida en último término a seres humanos.

Actualmente hay una corriente que cada vez va tomando más fuerza, llamada antropológica, humanismo simple, humanismo gerencial o empresarial, que tiene sus raíces

en la Antigüedad griega con Aristóteles, pero se concreta con Chester I. Barnard en la primera mitad del siglo XX. En su libro *The functions of the Executive*:

Aunque aprendí relativamente pronto a actuar con eficacia en las organizaciones, no comencé a entender lo que en ellas ocurre, ni la actuación de las personas dentro de ellas, hasta mucho más tarde: cuando tomé conciencia de que las teorías económicas y los intereses económicos jugaban un papel efectivamente indispensable, pero secundario. Y quiero afirmar de modo específico que esto vale no tan sólo para organizaciones con objetivos no económicos –como pueden serlo las de tipo educativo, político o religioso–, sino para las propias empresas de negocios. En estas últimas los motivos, los intereses y los procesos no económicos –junto con los económicos– son también fundamento de la actuación de las personas, tanto a nivel de consejos de administración como de los operarios de menor nivel profesional.

Normalmente encontraremos que se dice lo contrario –casi siempre implícitamente y con frecuencia de modo explícito– no sólo por hombres de empresa, sino por líderes sindicales, los políticos, los hombres de estado, los profesionales, los educadores e incluso, los eclesiásticos. Una de las consecuencias de ello es que el auténtico liderazgo se suele basar en intuiciones que son acertadas, a pesar que las posturas doctrinarias al uso niegan ese acierto fundamental. Muy a menudo, me parece, se intenta la integración social a través de métodos que imponen una falsa lógica de corte ideológico, forzando las cosas hasta los mismos límites en que el sentido común y la dura experiencia se rebelan (p.12).

La visión de Barnard es diametralmente opuesta a los pensadores administrativos de su tiempo y de los que vendrán hasta finales del siglo XX, lo que él visualiza es que sea cual fuere el fin de la organización: económico, cultural, social, educativo, etc., esta meta no debería ser el fin primario sino el secundario porque las necesidades de los miembros de las organizaciones deberían ocupar ese primer puesto.

De 1950 hasta nuestros días han surgido pensamientos y formas de ver a la organización en que se refieren a la importancia de la persona y a la necesidad de tenerlo motivado de diferentes formas: las motivaciones de diferentes índoles, desde los aspectos biológicos hasta las de índoles intelectual en las que la mayoría de las veces están combinadas unas con otras, las de las relaciones humanas, la gerencia por objetivos, la gerencia del conocimiento, capital intelectual y otras muchas; pero todos estos incentivos junto la necesidad de mejorar a la persona dentro de la organización son medios para alcanzar el fin principal: una mayor rentabilidad, el beneficio o cualquier meta que tenga la organización cuando no es con fines de lucro.

Peter Drucker, uno de los grandes pensadores de la administración, quien propuso la gerencia por objetivos y ha desarrollado bajo las diferentes perspectivas la necesidad de mejorar a la persona dentro de la organización, siempre lo hace en relación con el

beneficio que debe conseguir la empres. La siguiente cita de la “Gerencia para el futuro” (1993), uno de sus últimos libros refleja lo que se repite a lo largo de su producción:

Lo primero que se le exige a un negocio es rendimiento económico. En efecto, la primera responsabilidad social de un negocio es producir utilidades suficientes para cubrir los costos de capital y con ellos los costos mínimos para permanecer en el negocio. La rentabilidad suficiente es lo único que puede proporcionar lo necesario para cubrir riesgos, las necesidades de crecimiento y los empleos de mañana. Pero estas necesidades son a largo plazo, no a corto plazo. Lo que sabemos con certeza sobre los compromisos con el futuro –los que la producción y los servicios exigen, y el comercio no– es que las utilidades a largo plazo no se alcanzan presentando ganancias a corto plazo, las cuales son promesas más bien que resultados en sí mismas (p.293).

Una manera de educar al personal para que vea globalmente es, desde luego, trabajar en fuerzas de tarea transfuncionales. Pero ¿hasta qué punto debemos rotar a especialistas sacándolos de sus especialidades y llevándolos a otras diferentes? ¿Y quiénes serán los gerentes en particular, en particular los altos gerentes, de la organización que se basa en información? ¿Oboístas brillantes o personas que han estado en bastantes posiciones para poder entender el equipo, o incluso jóvenes directores de orquestas más pequeñas? Todavía no lo sabemos. Sobre todo, ¿cómo hacemos productivos estos conocimientos tan sumamente costosos, este nuevo capital? (p.331).

Estos párrafos sobre la necesidad de eficiencia que se repiten a lo largo de los libros de gerencia de los grandes pensadores de la administración, con diferentes puntos de vista, señalan que los empresarios lo que tienen que buscar en primer lugar es la rentabilidad al máximo, después se cubrirán las necesidades de todos. Es cierto que hay que buscar la rentabilidad, la excelencia, aplicando las mejores tecnologías, porque si no, la empresa quebraría y cerraría; pero, ¿cuál debería ser la base y el fin del actuar del directivo?

Sobre este aspecto, hay un ejemplo que aparece en el libro sobre la vida de John Warton fundador de la IBM, un visionario que llevó a su empresa a ser la primera multinacional del mundo. Una de las cosas que llama la atención es que lo que él más le importaba era su gente, la calidad de vida de su personal, independientemente el nivel profesional que tuviera dentro de la empresa: gerente, administrativo u obrero. De hecho, durante la depresión en Estados Unidos, no despidió a nadie y buscó los medios para que ninguno de los empleados pasara hambre. En la IBM había una bajísima rotación en esos años, todo el personal se sentía respetado y había una identificación muy grande con la empresa.

¿Cuál era la finalidad de John Warton? ¿Hacer dinero, tener poder o qué? El comportamiento que tuvo durante toda su vida testimonia que le importaban el desarrollo y el bienestar: económico, moral y social de todas las personas de la compañía en primer lugar, y por supuesto, también la eficiencia y la obtención el beneficio que le permitiera crecer y expandirse a otras partes del mundo, como de hecho, lo consiguió.

El fundamento del humanismo o antropologismo se deriva de la dignidad trascendental de la persona, que no puede ser cosificado bajo ninguna forma, como lo reflejan las siguientes reflexiones:

Hoy se siente una necesidad paralela, desde la homotecia en el tiempo; hace falta recuperar el concepto humanista e instaurarlo en la modernidad para beneficio, de nuevo, de las personas y su realización (Calleja, 1992; p. 14).

A la vista de la complejidad presente, resulta imprescindible remitirse al mundo vital, recuperar las fuentes de energía que brotan de las personas y de los grupos primarios, hacerse porosa al entorno social, flexibilizar sus estructuras, convertirse en definitiva, en un sistema abierto (Llano, A., 1992; p. 23).

Ni la ética empresarial, ni el apoyo al llamado “mundo de la cultura” son el buscado humanismo. Tampoco consiste en crear una “Dirección personal” o de “Recursos humanos”. Extraordinaria la labor que en esos resortes interiores a la empresa se lleva a cabo. Me parecen hoy por hoy imprescindibles. Pero las propias denominaciones son significativas. ¿Son los hombres un recurso o son el corazón de una empresa? ¿Se puede hablar de personal, como si fuera el otro capítulo que hay que pagar, al lado del material? A mí, sinceramente y con todo respeto, no me gusta que me encuadren en un personal o que digan que soy un recurso para nadie.

El humanismo es difícil de realizar, pero no me parece tan complicado de pensar. Consiste simplemente en tomarse en serio al ser humano, lo cual sólo se puede hacer, si lo entiendo bien, de dos maneras, que lejos de ser excluyentes, son complementarias. Una es considerar al hombre como absoluto. La otra, considerarlo como una totalidad.

Que es absoluto supone, como es claro, que no es sólo relativo, pues el hombre es, también y necesariamente, relativo a los demás. Pero, sobre todo, que es absoluto, absuelto o separado del mundo físico, que está por encima de él y que, por tanto, ha de ser tratado en atención a esta su condición trascendente (Alvira, 1992; p. 42).

Este humanismo no es una utopía, se trata de conocer bien: ¿quiénes somos, cómo nos desenvolvemos y a dónde nos dirigimos?. Cuando se conoce quién es uno como ser humano de manera concreta y completa, se descubre tanto la dignidad que posee, pero a la vez la capacidad que tenemos todos de ser miserables. También la valoración de otro no depende de lo que tiene, ni de lo que hace sino de lo que se es, por la dignidad que entraña el ser persona, y por ende, nadie puede ser utilizado ni como un recurso o medio para la obtención de un fin, o cómo ha ocurrido, tratar de subirlo de categoría de subir de al denominarlo capital humano o intelectual, o medirlo por el conocimiento que aporta.

Finalmente –y esto es el punto neurálgico del asunto– la dificultad de llevar a cabo la conversión interna del trabajador: como a nadie se le puede

impulsar a querer un sistema o procedimiento (los medios no son por sí deseables) se ha acostumbrado a seguirlos por obligación o retribución; un mayor énfasis en las finalidades a conseguir significaría el que la obligación o el pago, ajenos al trabajo, fueran sustituidos por el deseo de lograr el objetivo, único modo posible que vemos para enfatizar el qué en una organización antes centrada en el cómo. Esta dificultad ha querido aliviarse mediante “técnicas” de psicología industrial, y sospechamos que el camino –aun psicológico– resultará inviable sin una sana antropología, sin un verdadero concepto del hombre (Llano, Carlos, 1997; pp. 24-25).

Esta referencia nos lleva a valorar los avances tecnológicos en su verdadera dimensión, como servicio a la persona humana, y no al revés, los hombres al servicio de la tecnología y a procesos estratégicos de desarrollo, llámense como se llamen.

El humanismo confirma que no hay ciudadanos de primera o de segunda, tampoco existen miembros de una organización de primera o de segunda, si unos aportan dinero, otros aportan un trabajo intelectual, otros un trabajo manual, pero todos ellos son indispensables y todos son dignos del mayor respeto por el hecho de ser personas. Esta consideración no puede desembocar en la pretendida igualdad de corte marxista; cada persona en la organización aporta algo valioso aunque de diferentes maneras para poder conseguir objetivos institucionales y personales. Esto no está reñido con que unos ganen más según su preparación, lo importante es que todos deben alcanzar lo justo y deben beneficiarse de acuerdo a los beneficios que alcance la empresa porque todos han contribuido para alcanzar unos resultados concretos.

Lo que se trata de desenmascarar aquí es muy fácil de expresar: cuando se vive la vida “socioeconómica” sin ordenarla a la familia y a la sociedad en general, o sea, en último término, cuando se vive sin ordenarla a la dignidad humana, entonces se está absolutizando y totalizando la esfera socioeconómica. Por desentenderse de un absoluto se cae en otro (...).

Para convertir eso –que, claro está, es materialismo– en humanismo, basta ordenar el fin del hombre a su dignidad, la actividad socioeconómica; la actividad, en concreto, empresarial. El humanismo empresarial consiste simplemente en poner como último fin de la empresa la dignidad de todos los que con ella se relacionan y, en último extremo, de toda la sociedad (Alvira, 1992; p. 45).

Otra consideración importante es la valoración del trabajo humano, ya se ha mencionado que nadie es más ni es menos por el tipo de tarea que haga sino por lo que es, pero lo que es se verá reflejado en su trabajo. Una de las personas de más valía en una institución en la que trabajé era el empleado que limpiaba, lo cual hacía con perfección, estaba orgulloso de lo que hacía y consciente de la importancia de lo que aportaba con su trabajo. Recuerdo el comentario de uno cuando ese señor faltó una vez, que todo el mundo podía ausentarse y se notaba más o menos, pero cuando él no iba todos lo percibían y no por ser el único que hacía la tarea, sino por la confianza y seguridad que daba a todos.

El valor del trabajo está en cómo se hace y no en lo que se hace, a menos que sea un trabajo que en sí mismo vaya contra la dignidad humana, como por ejemplo, la prostitución o el narcotráfico. Si tratamos de hacer con perfección la tarea, llegando hasta las últimas consecuencias de lo que realizamos, contribuirá al desarrollo personal y a los objetivos de la organización. La siguiente postura está en línea con lo desarrollado y expresado:

La mayoría de nuestros problemas humanos en la empresa desaparecerán el día en que nos convenzamos que el organigrama es una expresión pobre, insuficiente y parcial de las relaciones funcionales y de las relaciones de mando. Y que, además, es incapaz de expresar en modo alguno ni la importancia de un puesto, ni mucho menos el valor de una persona. El que está en un nivel superior de la organización es el que tiene más autoridad: no el que realiza el trabajo más importante, y menos aún el que vale más (Llano, C., 1997; p. 3).

Un ejemplo vivido es el planteamiento que se hace en época de crisis, en que los accionistas tratan de aumentar la repartición de dividendos por el riesgo que corren, pero a la vez, rechazan las exigencias de obreros y empleados que por el mismo motivo piden mejoras salariales y beneficios. Esta mentalidad se aleja del humanismo empresarial la que se considera que cada miembro ocupe el puesto que ocupe, tienen la misma importancia dentro de la organización y cada uno de ellos arriesga algo, que en unos casos es dinero y en otros, trabajo. A continuación se da una visión humanista de los diferentes integrantes de la organización:

Esto no significa que habrán de anularse los intereses de los propietarios de la inversión, los de los directores y los operadores; no significa tampoco que deban conciliarse en términos de negociación: significa que estos intereses deben subsumirse en los objetivos integrales de la empresa, de modo y manera que, al lograr la empresa los objetivos integrales, sus componentes satisfagan sus particulares intereses, que han de seguir subsistiendo dinámicamente en el seno de la empresa (Llano, C., 1997; p. 53).

Alejandro Llano, filósofo gerencial, en un artículo de investigación llamado, Actualidad del humanismo empresarial en 1992 expone su teoría:

Quisiera resumir esquemáticamente mis propuestas de avance hacia una concepción actual del humanismo empresarial:

1. Consideración del ethos vital como trama básica de la empresa.
2. Primacía de la emergencia sobre la colonización.
3. Paso del concepto pasivo de bienestar al concepto activo de calidad de vida.
4. Transformación del modelo organizativo desde el automatismo a la espontaneidad.
5. Recuperación del sentido del trabajo por medio de los fines y de la participación en su logro.

6. Superioridad de los bienes compatibles respecto a los bienes excluyentes.
7. Eliminación de la competencia interna y fomento de la cooperación.
8. Complementación del criterio de generalización con el criterio de incidencia.
9. Vigencia del criterio de universalidad.

A continuación se resumen los rasgos fundamentales del humanismo gerencial, expuestos a lo largo del artículo:

1. La organización, llámese un centro de investigación biológica, un ministerio, una empresa financiera o no, un comercio, etc., es una comunidad de personas que tiene como fin primordial el satisfacer necesidades económicas, morales y sociales de sus integrantes, de los clientes y proveedores.
2. El fin institucional de la organización o del gobierno siempre es alcanzar un fin, llámese beneficio económico en el caso de las empresas, objetivos sociales en el caso de organizaciones sin fines de lucro, servicio dirigido al bien común en instituciones políticas, lo cual se logra mediante el esfuerzo de todos y es esencial para el desarrollo de todos.
3. La persona dentro de una organización de cualquier tipo nunca es un recurso o medio, sino que cada miembro, cliente o proveedor, tiene una dignidad única y merece todo el respeto debido que ocupa la posición que ocupa.
4. El trabajo que aporta cada miembro es la base fundamental para la consecución de los fines de la organización. Ningún trabajo es más importante que otro en sí mismo, su valor sólo se lo da la calidad del trabajo que se realiza.

A la luz de las analizadas a lo largo del artículo se concluye lo siguiente:

1. Si a las tecnologías, como a cualquier otro proceso organizacional, se les da una preponderancia radical sobre todo lo demás, aunque sus resultados puedan ser exitosos y deslumbrantes en algunos aspectos, no fortalecerá y favorecerá un desarrollo integral y sustentable porque quedará fuera el bien común.
2. Si el fin de la aplicación de las tecnologías es la eficiencia, el beneficio o cualquier objetivo concreto en sí mismo sin estar dirigido a la mejora del ser humano en su integralidad, podrán contribuir al perfeccionamiento de sistemas, formas de vida y al logro de un mayor desarrollo científico, administrativo, social u otro, pero no producirá un desarrollo integral porque dejará fuera aspectos esenciales para un desarrollo sustentable en el campo social, moral y espiritual.

3. Como conclusión final, se puede afirmar que si no se coloca a la persona con todas sus dimensiones: materiales, sociales, morales y espirituales, como fundamento, centro y fin, de cualquier proyecto tecnológico, a largo plazo generará consecuencias negativas impidiendo un verdadero desarrollo social y económico.

## BIBLIOGRAFÍA

ALVIRA, Rafael (1992). ¿Qué es el humanismo empresarial? Ediciones Rialp, Madrid, España.

BARNARD, Chester (1986). The functions of the Executive. Orbis, Barcelona, España.

CALLEJA, Tomás (1992). La revolución social del management. Rialp, España.

DRUCKER, Peter, (1986). La gerencia en tiempos difíciles. Orbis, Barcelona, España.

LLANO, Alejandro (1992). Actualidad del humanismo empresarial. .

LLANO, Carlos (1997). Dilemas éticos de la empresa contemporánea. Fondo de Cultura Económica, México.