

Subdesarrollo ético. Revertirlo a partir del altruismo

Año
2018

Autoras
Peccoud, Cledis y Peretti, Verónica

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Peccoud, C. y Peretti, V. (2018). *Subdesarrollo ético. Revertirlo a partir del altruismo*. 7mo Congreso de Administración del Centro de la República. 4to Encuentro Internacional de Administración del Centro de la República, 3er Congreso de Ciencias Económicas del Centro de la República. Villa María: Universidad Nacional de Villa María





VII CONGRESO DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

IV ENCUENTRO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

III CONGRESO DE CIENCIAS ECONÓMICAS DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

“COMPETITIVIDAD CON COMPROMISO SOCIAL”

VILLA MARÍA - ARGENTINA - 17, 18 y 19 DE OCTUBRE DE 2018

SUBDESARROLLO ÉTICO. REVERTIRLO A PARTIR DEL ALTRUISMO

AUTORES

**PECCOUD, CLEDIS
PERETTI, VERONICA**

SUBDESARROLLO ÉTICO. REVERTIRLO A PARTIR DEL ALTRUISMO

PALABRAS CLAVE: ÉTICA - SUBDESARROLLO – MORAL - SOCIEDAD

Resumen

Es necesario transitar un camino en las organizaciones que permita desandar el subdesarrollo ético que prevalece en la actualidad. Desde el abordaje de resultados presente, surge un escepticismo, no obstante acercarnos a la naturaleza del humano y responder la pregunta sobre su comportamiento altruista puede ser la punta del ovillo que nos brinde información más certera en cuanto a la conducta humana ya sea en la vida cotidiana como así en la empresa. El presente trabajo pretende dar respuesta desde la mirada de los autores Hamilton, Trivers, Organ y Maturana. A partir de ese acercamiento inferir alguna línea de continuidad para lograr intervenir en las empresas con miras a revertir el deterioro moral presente.

INTRODUCCIÓN

Subdesarrollo ético

Que el desarrollo moral en nuestra sociedad esta subdesarrollado no es novedad, basta analizar las noticias y ver los comentarios en las redes sociales, para inferir que estamos en un período de tiempo donde pareciera que todo vale. En los sistemas organizacionales sucede algo parecido.

No resulta extraño que en una conversación en un bar o en el trabajo se escuchen afirmaciones de este tipo : “ es una injusticia que no se nos recompense por esto”; “ lo que nos han hecho es un engaño”; “ trabajo con este proveedor porque le tengo confianza, es muy buena persona”; “ este colega es una excelente persona y da gusto trabajar”. Todas estas afirmaciones tienen como común denominador una apreciación ética. Durante muchos años el planteo ético en las empresas quedó subvaluado, en las corporaciones se invertía tiempo en recursos y asesoría en estrategia, procedimientos, sistemas de información. A pesar de que la dimensión ética es un dato de experiencia común, presente en todas las organizaciones humanas, no es secreto que durante años la ética ha sido la gran olvidada de las teorías de la organización. ¹

Tanto en el ámbito cívico como en el trabajo, existen actos espontáneos de ayudar, compartir, cooperar o donar, son formas de comportamiento que se denominan prosociales. Acciones tendientes a impulsar y mantener el bienestar y la integridad de los demás.

Durante las décadas de los años sesenta y setenta del siglo pasado, una buena parte de las investigaciones sobre el futuro gerencialismo y las organizaciones industriales (Berkowitz Y Daniels, 1963;Campbell, 1965; Latane y Darley, 1970)² recayeron sobre el impacto que estas tipologías de comportamiento individuales tenían sobre el rendimiento y evolución del conjunto de la cultura empresarial, las conclusiones que arribaron estas investigaciones fueron: Para que una organización funcione con efectividad no solo es necesario que el trabajador promedio quiera trabajar y luego permanecer dentro de la empresa y tratar de rendir lo máximo en su puesto, sino que el factor **vertebrador y**

¹ Basta analizar los programas de las carreras profesionales relacionadas al manager o recursos humanos y observar que no tienen formación en ética.

² Citado en “la evolución del capital ético: sustituyendo el egoísmo por el altruismo en la reciprocidad. Gonzalez Pascual Alberto Capital humano número 28, enero del 2014.

generador de sostenibilidad recae en el grado de intensidad y distribución de las conductas prosociales que acumulan las empresas desde todos sus ámbitos de responsabilidad humana.

¿Podemos pensar en hacer posible una organización donde prevalezcan acciones que permitan construir un capital social y el desarrollo de una cultura empresarial, donde la colaboración, la sinceridad, el aprendizaje sean moneda corriente entre los que trabajan en ella, y así ir construyendo el desarrollo moral de la organización?

¿Es posible ese ecosistema donde aparezca el altruismo como una dimensión necesaria para el logro de organizaciones sustentables?

El punto de partida de nuestro trabajo es acercarnos a responder estas preguntas en relación a si los humanos somos o no altruistas.

Regla de Hamilton

Desde la Biología durante la década del 70 del siglo pasado, apareció una Teoría de manos del biólogo evolucionista Hamilton que describe el altruismo en base a la consanguinidad.

Hamilton abrazó los postulados de Fisher en el medio del viejo posicionamiento biológico a la hora de interpretar el dogma de Darwin por un lado y por el otro, la combativa postura sociológica de considerar que todo comportamiento humano se determina por lo cultural y no genéticamente.

La respuesta es conocida como la Regla Hamilton, en donde nos dice que existe un gen G que determina el altruismo, y un gen g que aparece en ausencia

del primero. Como G determina un acto que siempre conlleva costo, G estará en desventaja de g en términos evolutivos.

Pero si se incorpora y se miden los efectos del parentesco entonces G puede evolucionar, la regla dice que: $r \times b > c$. donde c es el costo de generar un acto altruista, r es la probabilidad de parentesco entre el altruista y el beneficiario, en el sentido de compartir un gen. Como podremos observar en la ecuación, en la medida que r es mayor, potenciará el primer término incrementando el beneficio vs. el costo.

De esta regla se extrae que: 1) El cuidado altruista de parientes lejanos tiene una base científica sólida y fundamento matemático. 2) Desde la lógica de un gen que codifica un rasgo cualquiera lo que importa es cuantas copias del gen pasan a la descendencia. 3) Existen formas diversas para lograr que se transmitan más copias de un mismo gen de una generación a otra, por ejemplo, ayudando a parientes se aumentan las posibilidades de traspasar un gen altruista. 4) El altruismo como conducta adquiere sentido evolutivo tanto para el individuo como para la comunidad o especie. (Gonzalez Pascual, 2014)

Aportes del modelo de Trivers y el concepto de Reciprocidad.

A diferencia de Hamilton, Trivers publicó “The evolution of reciprocal altruism” donde concluyó que la selección natural favorece la propagación de los genes altruistas si los individuos dirigen sus actos exclusivamente hacia aquellos que les hayan ayudado en el pasado.

En este autor para que el altruismo se produzca es necesario que se den las condiciones adecuadas para que brote la confianza y la confiabilidad. En opinión de Trivers, los motivos altruistas si son genuinos son adaptativamente más exitosos que los motivos egoístas, además describe tres circunstancias que posibilitarían la propagación del comportamiento altruista: 1) Hay numerosas

acciones colaborativa en la expectativa de vida de las personas altruistas. 2) El altruista actúa repetidamente con el mismo pequeño grupo de individuos 3) Pares altruistas están expuestos simétricamente a situaciones altruistas (el altruista actúa de tal modo por la confianza que le genera el receptor y éste en el futuro devolverá el tipo de acción en determinada proporción).

La lógica de estos requisitos radica en el enfoque diferencial, en el sentido de que el costo de la acción altruista se ve compensado sobradamente por la reciprocidad. (ya sea porque el beneficiario devolvió todo o parte de lo recibido). La selección será capaz de favorecer a aquellos que sean capaces de cooperar.

Además Trivers analiza la intensidad de la acción altruista, y si esta acción emerge de buenas intenciones, la acción altruista generará buenos resultados, en cambio si lo que desea la persona que realiza la acción considerada altruista, es solo generar beneficios futuros (actos tramposos) dicha acción no generará reciprocidad.

Se extrae del modelo de Trivers. 1) La selección favorece el aprendizaje tanto de experiencias altruistas como de tramposas. De modo que cada vez será más sensible la identificación de motivaciones egoístas. 2) La selección favorece no solo el comportamiento altruista sino también motivaciones altruistas. 3) Las estrategias exitosas son las que son más amables. 4) Una sociedad cohesionada alrededor de actos genuinamente altruistas además de sostenerse con mayor equidad estará beneficiando enormemente a cada individuo que lo componga. (Gonzalez Pascual, 2014)

El síndrome del buen soldado.

Hacia finales de la década de los años ochenta del siglo pasado, Dennis Organ cartografió un rol extra en las organizaciones que denominó el síndrome del

buen soldado. Se relacionaba directamente con la conducta de la buena ciudadanía.

Esta consiste en la diligencia de determinados individuos para invertir esfuerzos, medios y energía en transformar, proteger y mejorar su entorno social, más allá de los requerimientos formales exigibles y con una ausencia de incentivos en la forma de recompensar explícita. Esta conducta transferida al medio empresarial se denominó OCB (Organizational Citizenship Behavior), este modelo desarrolla el estudio y el entendimiento de aquellas conductas espontáneas, contribuciones informales que los participantes pueden elegir libremente sin necesidad de coacciones ni incentivos, los cuales cobran una importancia capital en la evolución de una organización.

Es importante resaltar que el compromiso de proteger a la organización de amenazas internas y externas exigen un criterio adicional que a veces se pasa de alto, y es que no solo se requiere el concepto de cooperación o prestación de ayuda desinteresada a una utilidad individual privativa, sino que dicha cooperación debe estar al servicio de una misión consensuada y coparticipada. Debe ser fruto de un proceso deliberativo crítico que desembocará en una cultura verdaderamente compartida que podrá dirigir con legitimación plena a los instintos sociales. Una organización para que sea realmente cooperativa, además de **cohesionarse en torno al altruismo, en base a la reciprocidad, necesita articular un significado de misión para marcar unos objetivos a la cooperación con algo superador a lo meramente productivo.**

Esta articulación generará espacios de debate donde se pueda hacer críticas internas para contrarrestar las tendencias y sesgos dominantes por las estructuras de poder. Desactivar las barreras contrarias al cambio, impedir el retardo en los tiempos de reciclajes y reconversión y no consentir la negación o el cinismo sobre la utilidad de la mejora constante independientemente de la tendencia del desarrollo económico del negocio. (Gonzalez Pascual, 2014)

Sistema versus Determinación Genética

De manera concomitante a los autores ya citados, por la década del 60 y 70 del siglo pasado, en el Sud de América más precisamente en Chile, aparece un biólogo llamado Humberto Maturana, que en principio focalizó sus estudios en la organización de los seres vivos. Desde allí realizó numerosos aportes a la teoría del conocimiento, y a la demostración que, como seres humanos, somos seres **amorosos y colaborativos**.³ Es la Cultura con su impronta en la competencia y la agresividad la que lo aleja de su esencia y al perder ese eje pierde la visión de armonía con el entorno. El autor nos invita analizar que una de las principales dificultades para comprender fenómenos históricos en general, y fenómenos biológicos y humanos en particular, es la manera cultural de pensar en términos causales lineales locales. Por lo tanto, la forma usual de argumentar es que "A" causa "B", como si "A" determinó "B" por sí mismo. Y se realiza sin saber que lo que llamamos causal, es una abstracción de alguna regularidad local, de una dinámica estructural de un sistema que es más grande. Y que en el intento de entender en lo lineal y local no se logra distinguir. (Maturana, 2007)

La causalidad es muy atractiva en una cultura centrada en el control, como nuestra cultura patriarcal, porque su aplicación, si la manejamos adecuadamente, parece ofrecer infinitas posibilidades para la gestión y control de la vida humana, incluidas las relaciones humanas con la biosfera. En contraste con la noción de causalidad, aparece el **determinismo estructural** que no es una noción explicativa a priori sino más bien una abstracción de las coherencias operacionales del observador en su dominio de experiencias con las que él o ella connota las coherencias operacionales del dominio de la existencia y operación de la vida de los seres. El determinismo estructural entonces no es un argumento

³En este trabajo no profundizaremos el concepto de seres amorosos y colaborativo del autor, para aquellos que deseen conocer más al respecto se sugiere leer el libro que citamos en este trabajo.

explicativo de nuestra condición de existencia. La noción de determinismo estructural no es atractiva en una cultura patriarcal porque su aplicación exige sensibilidad y conciencia de lo sistémico. Otra dificultad para ver este determinismo es que la distinción de un sistema y el entendimiento del flujo de esa operación como totalidad requiere que el observador sepa que los sistemas existen en dos dimensiones disyuntas, a saber, en el dominio de las **operaciones de sus componentes y en el dominio en el cual operan como totalidades**. Un sistema requiere:

- 1) Verlo operando como totalidad en su dominio de existencia.
- 2) Viéndolo como un compuesto al ver sus componentes mientras hacen la red de elementos interconectados.
- 3) Viendo una generación no causal entre estos dos dominios que da origen al sistema como una totalidad en el contexto más grande en el que existe como tal.

Al estar formados para ver relaciones causales, no podemos identificar la dinámica estructural interrelacionada implicada en el origen simultáneo de un sistema y su dominio de existencia.

Tampoco podemos ver los cambios estructurales coherentes del sistema y sus circunstancias mientras el sistema se conserva.

Es desde este enfoque que el autor nos invita a interpelarnos por el fundamento de lo humano y su aparecer biológico amoroso y altruista. Es necesario en este intento de sintetizar el vasto cuerpo teórico del autor, aclarar algunos conceptos que sustentan su postura.

Sistemas

Una red de procesos realizada por elementos que interactúan y que a través de sus interacciones preferenciales y las relaciones establecen un límite operativo que los separa como un todo de otros, con los que también pueden interactuar a esto lo llamamos sistema. Por lo tanto, un sistema es una totalidad y opera como tal en el dominio en el que surge como una totalidad. Los elementos que participan en cualquier instante en la red de procesos que constituye el sistema en ese instante son sus componentes. Es decir, los elementos que componen un sistema son sus componentes solo cuando participan en las operaciones que lo componen, y cuando deja de hacerlo, dejan de ser componentes del sistema. Por lo tanto, la existencia de un sistema es OPERACIONAL Y EXISTE EN LA MEDIDA EN QUE LAS CONDICIONES OPERATIVAS QUE LO CONSTITUYE PREVALEZCAN. En consecuencia, una célula, una familia, un partido político, un organismo, una fábrica o un país, una empresa, existen como sistemas (totalidades) solo con la dinámica interna y externa de sus relaciones que la constituyen. Los elementos que no forman parte del sistema pero que interactúan con él, constituye el medio donde este sistema vive. Cuando el observador distingue un sistema, él o ella especifica con su operación de distinción las condiciones que lo constituyen. Entonces, un sistema surge en el dominio del observador por la operación de distinción que él o ella se desempeña, y no lo hace existir o preexistir en ella por sí mismo como una entidad independiente, aunque una vez que se distingue se puede tratar como si realmente existiera por sí mismo. La existencia de un sistema es una afirmación cognitiva que realiza un observador.

Se infiere a partir de estos conceptos que el comportamiento humano, no depende únicamente del ser vivo, sino que siempre estará relacionado con el

entorno en su acoplamiento estructural, y no solo en sus genes. Por lo tanto, el altruismo es condición de motivación y no una determinación genética.

Conservación y Adaptación

En las explicaciones evolutivas modernas, se dice adaptación a la relación operacional de la dinámica entre el sistema vivo y el medio en el cual existe. La adaptación se habla como un atributo del organismo. Y como un atributo de los sistemas en general. Como si los sistemas pudieran ser más o menos adaptado al medio en el que existe. Con esta forma de pensar los biólogos también suelen usar la palabra adaptación para referirse a la congruencia operacional con el medio y el sistema vivo. Maturana nos ofrece otra mirada. Cree en la congruencia operativa entre el sistema vivo y el medio. El medio no es una variable, es una condición de existencia.

Medio y sistema surgen juntos. el acoplamiento se da. El ser vivo y el medio son inseparables, porque no hay sistema sin medio. El sistema interactúa a través de las operaciones de los elementos que lo componen y las interacciones desencadenan en él cambios estructurales que se determinan en cualquier momento por su estructura en ese momento.

La conservación sistémica de la identidad de un sistema es una característica de su espontánea constitución como una entidad determinada por la estructura, no es el resultado de un diseño o un propósito. Un sistema surge espontáneamente cuando las condiciones estructural que lo hacen posible prevalece en el fondo sin aparecer, y se conserva durante el tiempo que las condiciones dinámicas de interacciones en el medio que surgen con y hacen posible su conservación están ahí. El fondo en el cual el sistema aparece de hecho, pertenece al dominio del caos o de la nada. Un dominio de coherencias estructurales sobre el cual el observado no puede decir nada antes de la aparición del sistema. El caos y la nada son relaciones cognitivas. Por lo tanto, el

subdesarrollo ético es una consecuencia del determinismo estructural de existencia del ser vivo y su medio. (Maturana, 2007)

Proceso epigenético como punto de partida

El desarrollo de un sistema vivo y, en términos más específicos, la historia de vida de un organismo (su ontogenia) ocurre en un sistema. El acoplamiento forma una historia de cambios estructurales en torno la conservación de la forma de vida que define el organismo. En biología este fenómeno es llamado epigénesis, un término que se refiere a las transformaciones sistémicas que un organismo se somete en su historia de vida a partir de las interacciones de su estructura inicial y el medio a lo largo de la conservación de su vida. Debido a la dinámica sistémica del proceso epigenético, la genética inicial (ADN) y la constitución somática (citoplasma) de un **organismo no determinan los cambios relacionales que sufrirá a lo largo de su vida**. Lo genético y la estructura somática inicial de un sistema vivo determina el curso epigenético que puede seguir en su historia de vida como un campo concreto de posibilidades, pero solo uno de estos se realizará en su vida real. Este es un punto de vista distinto a las propuestas de los anteriores autores aquí vertidas que nos permiten posicionarse en otra manera de enfocar las relaciones empresariales y el desarrollo ético.

La constitución genética de un sistema vivo no determina la característica que este desarrollará a lo largo de su vida, por lo tanto es inadecuado hablar de la **determinación genética** de los personajes o características que surgen en la vida de un organismo.

La ontogenia de un sistema viviente surge en las circunstancias reales de su vida, ya que se encuentra con el medio.

En este proceso cada vida es parte de un proceso en una red de interacciones recursivas en que cada sistema viviente y su medio se puede cambiar juntos congruentemente. Las coherencias ecológicas revelan en el presente tal historia. Maturana nos invita a reflexionar sobre los hábitos, y las preferencias relacionadas con la ética que sesgaron el determinismo estructural en nuestras empresas y sociedad en el pasado. (Maturana, 2007)

REFLEXIONES FINALES

El punto de partida era acercarnos a la respuesta de si los humanos podían llegar a ser altruistas, como contraposición al ser egoístas.

Analizando las diferentes posturas que hemos desarrollado podemos decir que Maturana nos habla de la no existencia del determinismo genético, en contraposición con Hamilton. Aclara que el ADN establece un punto de partida en el ser vivo, pero será la relación estructural que tendrá con su medio el que lo hará desarrollar ciertas características que luego podrán ser distinguidas por un observador. Además la existencia del ser vivo aparece junto con el medio, uno no puede estar sin el otro.

Por su parte, Trivers menciona a la Reciprocidad como condición necesaria para desarrollar humanos altruistas. Dar esperando recibir. Desde esta postura esta apreciación no es del todo acertada, ya que, en el proceso de vivir el humano va recibiendo de su entorno y entregando, y muy pocas veces puede retribuir lo que recibió a la misma persona. En cambio, puede generar un comportamiento de colaboración y ayuda a otros humanos sin identificar del que recibió. A su vez Dar esperando recibir no hablaría de una motivación genuina de ayuda que el propio Trivers la menciona como relevante.

Por su parte Organ, menciona un rol extra en el lugar de trabajo que etiquetó como el síndrome del buen soldado, describiendo aquellas personas que

invierten esfuerzo, energía y medios para transformar, y proteger el entorno social en donde viven. El autor propone diseminar este síndrome.

Estamos en condiciones de decir por todo lo expuesto, desde Maturana, que el altruismo aparecerá si las coherencias operacionales del sistema están dadas para que aparezca.

Se puede hablar de actos altruistas y de comportamientos de un elevado nivel moral si establecemos las coherencias operacionales necesarias para ser alcanzados, caso contrario quedará en el lindo discurso.

Podemos centralizar nuestro estudio en las características de los humanos que trabajan en una organización estableciendo perfiles. Como así generar programas de desarrollo ético, código de ética, pero esto no nos conducirá a un desarrollo moral. Es necesario determinar aquellas relaciones estructurales que generan los resultados que pueden ser más o menos morales. (biosfera, sistema, determinismo estructural) Desde este punto de partida, es posible encontrar los puntos de cambio para generar nuevas dinámicas relacionales, tendientes a generar una empresa más ética, que sin dudas logrará un devenir social más saludable.

BIBLIOGRAFÍA

BAÑOM GOMIS, A. G. P. L. R. N., 2011. LA EMPRESA ÉTICA Y RESPONSABLE. UNIVERSIA BUSINESS REVIEW, PP. 33-43.

GONZALEZ PASCUAL, A., 2014. LA EVOLUCIÓN DEL CAPITAL ÉTICO:SUSTITUYENDO EL AGOÍSMO POR EL ALTRUISMO EN RECIPROCIDAD. CAPITAL HUMANO, ISSUE 283, P. S/N.

MATURANA, H., 2007. SYSTEMIC VERSUS GENETIC DETERMINATION. CONSTRUCTIVIST FOUNDATIONS , 3(1), PP. 21 -26.

MATURANA, H. & DAVILA, X., 2015. EL ARBOL DE VIVIR. SANTIAGO DE CHILE: MVP EDITORES.