

La educación de la gestión de las organizaciones en las sociedades del conocimiento occidentales.

Un problema mal planteado

*Queralt Prat-i-Pubill*¹³⁰

Resumen

Las disciplinas de las humanidades y liberal arts han cobrado protagonismo en los últimos años. Algunas universidades están considerando su re-introducción o reforzamiento en los planes de estudio¹³¹, a pesar que en algunos países como en el Reino Unido están dejando de ser financiadas por el estado (Parker, 2011). La expectativa es que estas disciplinas desarrollaran actitudes y aptitudes en los futuros gestores que favorecerán una mejor adecuación a los retos que presenta una economía del conocimiento plenamente globalizada. Este artículo argumenta contrariamente a las intenciones de estas universidades¹³² advirtiendo que la supuesta innovación no es tal, y que se plantea de una manera superficial, ambigua y dañina para el futuro desarrollo de los gestores de las organizaciones.

130 Agradecería sugerencias, dudas, preguntas a queralt@gmail.com. Muchas gracias.

131 <http://www.humanitiescommission.org/AboutHumanitiesSocialSciences/resources.aspx>.
<http://www.timeshighereducation.co.uk/news/humanities-must-lead-on-european-stage-or-risk-being-left-behind/2009769.article>
<http://humanitats.espais.iec.cat/>
http://www.iec.cat/activitats/noticiasencera.asp?id_noticies=1038

132 El proyecto de re-introducción o integración de las humanidades/ liberal arts en los Estados Unidos está estructurado desde el “American Academy of Arts and Sciences” (Cabot, 2013) y la “Association of American Colleges and Universities” (AAC&U). En Europa la aproximación se realiza desde diversos ámbitos.

La problemática reside en dos niveles, primero en una falta de comprensión profunda de los cambios radicales que produce la actual manera de sobrevivir a partir de la creación de conocimiento. A pesar que estos cambios han sido ampliamente descritos y argumentados (Corbí, 1983; Lyotard, 1989; Barnett, 2000; Delanty, 2001), continuamos sin organizarnos y cohesionarnos como sería apropiado a una civilización que vive de la creatividad. Así, segundo, porque no se han comprendido bien las consecuencias de estos cambios radicales de nuestra forma de vivir, se ofrecen soluciones que van en contra de la adaptación a la situación en la que vivimos. Este artículo se centra en la propuesta de integración de las humanidades y las liberal arts en la docencia en la gestión de las organizaciones. Una gran parte de estas propuestas se plantean desde comprensiones superficiales de la situación económico-social, desde supuestos acríticos y muchas veces incluso ideológicos.

El objetivo de este artículo es mostrar estas propuestas y las dinámicas que generan para poder pasar a proponer que la discusión verdadera reside en investigar ¿Cómo educamos con calidad para la globalidad? ¿Qué significa para el sistema educativo educar para la innovación y el cambio continuo?, teniendo presente que ninguna propuesta está legitimada de por sí y que dependemos de la calidad de nuestra investigación para dar solución a la pregunta.

Empezamos nuestra discusión presentando el contexto más amplio de nuestra investigación, seguimos con una breve contextualización histórica de los estudios de gestión y las presiones que empujan a las universidades a replantearse la docencia. Posteriormente presentamos la propuesta de integrar las humanidades en la gestión de las organizaciones, desvelamos los fundamentos frágiles de estos intentos y su inutilidad porque no se enlazan con las repercusiones de nuestra supervivencia basada en el desarrollo de nuevos conocimientos. Mostramos resumidamente las paradojas de algunas de las aproximaciones.

A continuación, explicitamos los supuestos acríticos que no son cuestionados y que impiden poder plantear el verdadero problema de cómo constituirnos, y por tanto educar, individuos en un determinado colectivo

para que seamos capaces de manejarnos en la supercomplejidad. Así es como vivimos en la sociedad del conocimiento, nuestros parámetros de comprensión de lo que ocurre en el mundo están en permanente disputa, son de una fragilidad extrema, y muchas veces contradictorios. Esta supercomplejidad (Barnett, 2000), presenta un rango más elevado que el de la simple complejidad, porque se refiere a nuestra situación personal de ininteligibilidad en un mundo de interpretaciones y maneras de sobrevivir constantemente cambiantes, y al mismo tiempo, la constante exigencia de continuar con esta dinámica y seguir siendo creativos. Así, vivimos con una crisis axiológica (Corbí, 1983), porque a diferencia de otros periodos históricos, no tenemos orientaciones colectivas que sean capaces de orientarnos, motivarnos y cohesionarnos en esta permanente creación de comprensiones, maneras de organizarnos y actuar. La universidad se encuentra en una situación excepcional para poder dar respuesta a este reto (Delanty, 2001, Barnett 2005) y este texto intenta aportar luz en esta dirección.

1. Contexto de la investigación

Este escrito nace en el contexto de un proyecto de investigación que estamos llevando a cabo un grupo de investigadores¹³³ en la Universidad de St. Gallen en Suiza. El propósito es estudiar la integración de las humanidades¹³⁴ en la educación en la gestión de las organizaciones para dar respuesta a una supuesta falta de responsabilidad y ética en los gestores de

133 El grupo está formado por Nicolaj Tofte Brenneche, Jörg Metelmann y Queralt Prat-i-Pubill Es un proyecto financiado por la Presidencia de la Universidad de St. Gallen.

134 Algunas veces se explicita también las liberal arts como sinónimo de las humanidades. Sin embargo, la concepción “liberal arts”, procede de la tradición educativa específicamente anglosajona, así prefiero mantener el nombre en inglés para recordar esta diferencia. Las “liberal arts” se conciben como la educación básica necesaria y por tanto general antes que el estudiante se especialize con conocimientos profesionales o técnicos específicos de una rama del saber, o antes que empiece a trabajar. Así, las liberal arts, incluye tres grupos del saber: las humanidades, las ciencias y las ciencias sociales. Según Sass (1985) las universidades que realizan investigación en gestión han integrado las ciencias (matemáticas, estadística) y las ciencias sociales (economía, sociología, psicología, historia) en la educación en la gestión, por tanto no sería necesario hablar de la integración de estas disciplinas. La situación sería diferente en el caso de las humanidades. Sin embargo, el término “liberal arts” se puede utilizar de manera diferente así en Colby (2011), se separa las “liberal arts” de las ciencias, por lo tanto en este caso cuando se menciona las “liberal arts” incluiría exclusivamente a las humanidades. Aunque también en este caso se continuaría con el planteamiento de una educación no especializada, pre-profesional.

empresa así como una falta de las actitudes y aptitudes cruciales para poder participar de manera adecuada en la gestión de las organizaciones.

Quede claro ya al inicio que la problemática es de interés al sistema educativo en general, ya que en una porción u otra, la inquietud respecto a la falta de responsabilidad de nuestros estudiantes y al desarrollo de sus capacidades acorde con las exigencias económicas, políticas y sociales, es una preocupación perenne de los sistemas educativos. En este caso me centraré exclusivamente en la problemática de la docencia de la gestión de organizaciones. No pretendo criticar las humanidades, sino que pretendo explicitar los supuestos subyacentes a su creciente interés en la educación en la gestión de empresas, con el fin de evitar dos problemáticas, la primera la de expectativas no cumplidas y la segunda evitar abandonar las posibles aportaciones de las humanidades en la actual economía del conocimiento porque estas expectativas originales no se han cumplido. Mi intención es explicitar porque el uso de las humanidades en la docencia en la gestión de empresas se plantea incorrectamente al no cuestionarse las hipótesis antropológicas y epistemológicas en las que se basan.

Además, el problema al que se pretende dar respuesta no está bien planteado, se enfoca de manera personalista, como un problema del individuo que hay que solventar, es decir, no detectan la raíz del problema e intentan dar respuesta a uno de los síntomas, y por tanto las humanidades quedan capadas en toda su posibilidad creativa, inhabilitando su eficacia para la sociedad del siglo XXI. El propósito reside pues en clarificar esta situación y permitirnos investigar decididamente ¿cómo tiene que ser una docencia de calidad en la gestión de organizaciones en una sociedad del conocimiento globalizada?

Estas reflexiones están al inicio de este proyecto de investigación más amplio que estamos realizando en la Universidad de St. Gallen y por lo tanto, estoy sólo tratando una de las maneras en que las humanidades pretenden ser integradas en la docencia de la gestión de las organizaciones, en este caso como disciplinas. Hay otras posibilidades, así podría ser el caso que esta “integración”, y lo que implica el término “integrar”, se realizara por otros medios como por ejemplo la pedagogía que aquí no estudiaremos.

2. Breve historia de la creación y de la situación actual de las universidades de gestión de organizaciones

Los inicios de la educación en la gestión fueron prometedores, el posteriormente proclamado santo, Bernardino Albizzeschi de Siena publicó, a inicios del siglo XV el primer panfleto sobre gestión, y un poco más tarde el Franciscano Luca Pacioli en 1494 publicó el primer libro sobre contabilidad, iniciando de esta forma la educación en la gestión y dirección de organizaciones. Fue en París, en el año 1819, donde se desarrolló la primera institución dedicada específicamente a educar en la gestión, y un poco más tarde en el año 1851 la primera escuela de comercio en la Universidad de Louisiana en los Estados Unidos. En el 1852 en Amberes, Bélgica se constituyeron las primeras escuelas de educación superior, el Institut Supérieur de Commerce de l'État y el Institut Supérieur de Commerce Saint Ignace (Engwall & Zamagni, 1998).

El impulso en establecer la gestión de empresas como estudios universitarios se realizó por un doble motivo, primero para aumentar el estatus de los comerciantes y empresarios, que eran pujantes económicamente pero no tenían relevancia social y segundo porque se reconocía que el crecimiento de las empresas y actividad comercial era muy rápido y se necesitaban personas preparadas para dar respuesta a este crecimiento. En estos inicios los estudios eran eminentemente técnicos y aunque con status “universitario” no gozaban de prestigio académico. El desarrollo de los mercados promovió que las empresas no fueran únicamente organizadas por los propietarios o familiares, sino que una nueva clase de gestores a sueldo fue creciendo y los estudios fueron ganando en importancia y transformándose paulatinamente en más especializados en gestión, en vez de exclusivamente técnicos y comerciales. Así, al mismo tiempo que aumentaba la demanda de los estudios, las universidades pasaron a desarrollar teorías basadas en el estudio científico de los problemas de gestión, y poco a poco transformándose en universidades de investigación.

Ahora, a pesar de estos inicios tan respetablemente éticos, las escuelas de negocio son el focus de atención por diversos organismos, como por

ejemplo las Naciones Unidas con su global compact¹³⁵ y el PRME¹³⁶, por asociaciones como EFMD¹³⁷, ABIS¹³⁸, Aspen¹³⁹, GUNI¹⁴⁰ y algunas asociaciones de acreditación universitaria como AACSB¹⁴¹ y EQUIS¹⁴² que presionan para que las escuelas de gestión integren la ética, temas de responsabilidad social y de sostenibilidad. Además de esta presión institucional, en la sociedad también está muy difundida la relación negativa entre las escuelas de gestión, el sector financiero y la crisis económica mundial que atravesamos.

Diversos estudios han propiciado cambios paulatinos en la educación en la gestión, así sendos análisis financiados por la Fundación Carnegie¹⁴³ y Ford¹⁴⁴ a finales de los años 50 destacaban que lo que se enseñaba en la gran mayoría de las universidades de gestión no tenía el rango académico por la baja calidad de los profesores, de las materias y de las pedagogías utilizadas. Y fueron precisamente estos informes los que propulsaron el cambio hacia una docencia en la gestión de empresa basada en parámetros científicos. En la actualidad el último informe de la Fundación Carnegie (Colby, 2011) plantea la necesidad de repensar esta aproximación exclusivamente científica¹⁴⁵ en la gestión de empresas. Este informe y otros (IBM, 2010, IBM 2012) resalta que los futuros gestores de empresas tienen que tener una mentalidad amplia, capaz de gestionar la complejidad, por tanto con capacidades de comprensión de diversas personas y culturas

135 <http://www.unglobalcompact.org/>

136 <http://www.unprme.org/>

137 <https://www.efmd.org/index.php/what-is-efmd>

138 <http://www.eabis.org/about-eabis.html>

139 <http://www.aspeninstitute.org/policy-work/business-society>

140 http://www.guninetwork.org/about-guni/mission_objectives

141 <http://www.aacsb.edu/prme/>

142 <https://www.efmd.org/accreditation-main/equis/accredited-schools>

143 Pierson, F. (1959). The education of American businessmen. *The Journal of Business Education*, 35(3).

144 Gordon, R., & Howell, J. (1959). Higher education for business. *The Journal of Business Education*, 35(3).

145 científista, porque la hipótesis en la que se basa es que el desarrollo de la “ciencia del management” solventará los problemas del management. La gestión de las organizaciones está enfocada a entender como se deben tomar las decisiones para que estas sean positivas para el proyecto de la empresa. Descuida todo las variables que no tienen relación directa con la toma de decisiones en el corto plazo.

y una mentalidad crítica y responsable ante los retos a los que se enfrenta la organización. De alguna manera están destacando que la gestión de personas y organizaciones es un tema complejo, no puede reducirse a un planteamiento cuantitativo, porque precisamente aquellas variables que son apreciadas para el desarrollo organizativo como por ejemplo, la iniciativa, la creatividad, la comunicación, la cohesión, y la motivación no pueden medirse. Por ello proponen integrar las liberal arts¹⁴⁶ (en este caso este término se referiría a las humanidades) y las ciencias, en la docencia de la gestión de las organizaciones para los estudiantes de “bachelor”¹⁴⁷. Estas propuestas desarrolladas en los USA han sido estudiadas y replanteadas en Europa.

Además también existe una crisis de legitimidad a nivel interno de las escuelas de gestión. Algunos académicos advierten que la investigación ha llegado a ser un fin en sí mismo sin conectarse a los problemas de la realidad a los que los gestores tienen que dar respuesta. Aparecen múltiples voces que advierten que las hipótesis detrás de los métodos de investigación y posteriormente su enseñanza están destruyendo la gestión de empresas (Ghoshal et al, 1999; Ghoshal, 2005, Dameron 2011). Esto es así, porque el uso dominante de enfoques cuantitativos y la relevancia de variables de optimización a corto plazo son totalmente contraproducentes para el desarrollo de las organizaciones a largo plazo. En la docencia de la gestión de organizaciones se infravalora la importancia del estudio, cultivo y desarrollo de actitudes y aptitudes que son clave para cualquier emprendimiento humano, como son una buena cohesión de equipo, actitud abierta al aprendizaje constante, es decir con espíritu de investigación, comunicación, confianza mutua, y servicio entre otras. El uso predominante de parámetros científicos y por tanto cuantificables en la toma de decisiones, hace a los gestores poco inclinados a plantearse la moralidad de sus opciones o su responsabilidad social y no les permite ser conscientes que están dejando de lado variables muy relevantes para la supervivencia

146 en este caso se referiría a las humanidades, ya que este libro se explicita el término “las liberal arts y las ciencias”, es decir, no incluye las ciencias naturales y sociales como parte de las liberal arts. Por tanto parecería que el término “liberal arts” se refiere exclusivamente a las humanidades.

147 En el sistema educativo español, estaríamos hablando de los estudios de grado, los primeros estudios universitarios después del bachillerato y la Educación Secundaria Obligatoria (ESO)

de su organización. Conviene destacar que nuestra preocupación es cómo se pretende “enseñar” la gestión de organizaciones, no como “es” la gestión de organizaciones en la actualidad en una determinada situación geográfica. Así, muchos gestores atendiendo a las necesidades de la organización, a sus intuiciones y al know-how práctico desarrollan respuestas a estos retos de gestión más cualitativos de forma más o menos adecuada. Por tanto, el problema, reside en que la investigación y docencia de la gestión de organizaciones no ha sabido desarrollar un saber que sea capaz de manejar lo axiológico, es decir, un saber que trate sobre lo cualitativo, sobre las variables relacionales, sobre la gestión de lo humano, sino que se ha centrado en lo cuantitativo exclusivamente. Así el estudio de lo axiológico con un procedimiento científico se ha convertido en una necesidad ineludible.

3. ¿Por qué se plantea integrar las humanidades en la educación en la gestión de organizaciones?

Se ha detectado que necesitamos un nuevo tipo de docencia, basado en una focalización de la gestión de lo humano, y por lo tanto un re-ganar importancia de la investigación y docencia de las variables de gestión de lo cualitativo. Esto permitiría potenciar la creatividad, y así fomentar el desarrollo, entre otros, de nuevos conocimientos, científicos, técnicos, de productos, de servicios. Como resultado han surgido múltiples iniciativas para integrar las disciplinas de las humanidades y las liberal arts en la educación en la gestión de las organizaciones. Es significativo que el último informe de “American Academy of Arts and Sciences” (Arise2, 2013) haya explicitado que el problema más grave que presenta la investigación en los Estados Unidos es la capacidad de organizarse y crear equipos transdisciplinarios, la creación de organizaciones donde se coopere y el desarrollo de sinergias. En Europa el informe (Metris, 2009) también destacaba, aunque con menos énfasis, la necesidad del desarrollo de la comprensión de las dimensiones sociales de la creatividad y la innovación.

Además, las escuelas de gestión son conscientes de su responsabilidad social y política en desarrollar el mundo que queremos. El poder de las organizaciones en el siglo XXI es evidente, algunas son más poderosas y

más ricas que muchos países. La élite de estas organizaciones se educa en las escuelas de gestión, por tanto cualquier cambio en la educación de los futuros gestores podría afectar rápidamente como organizamos nuestro mundo. Muchas escuelas de gestión están estudiando diversas propuestas de como educar a los futuros gestores para favorecer que la gestión organizacional sea beneficiosa para la sociedad y al mismo tiempo proveer a estos estudiantes con las capacidades y habilidades apropiadas para gestionar las organizaciones del siglo XXI.

El planteo del problema que tratamos es capital, se muestra más explícitamente en las empresas, pero afecta a todo tipo de organizaciones, entre otras universidades, centros de investigación, ONGs, asociaciones, y grupos sociales. Nuestras organizaciones están en su mayoría actuando con un planteo, a nivel profundo, de explotación, de depredación del medio y de las personas. Es sintomático que esta concepción no excluye ninguna organización, incluso ONGs, centros de investigación o instituciones como la universidad, donde aunque el fin sea muy loable se vive la relación inter-intra-organizacional de una manera precaria y con relaciones de depredación mutua internas y externas que hacen inviable cualquier desarrollo creativo a largo plazo. Además, la sociedad del conocimiento es la sociedad de riesgo (Beck, 1992), porque tenemos en nuestras manos ciencia y tecnología muy potentes que pueden ocasionar graves problemas, y por tanto esta actitud de depredación y explotación puede tener efectos devastadores. Sin embargo, esta actitud continúa a pesar de las múltiples llamadas a la responsabilidad, por motivos de dignidad, de moral y de ética.

En este contexto de legitimación de la docencia de la gestión de organizaciones, de la responsabilidad política y social y de la creciente problemática en orientar la ciencia y la tecnología para evitar que sea un riesgo para la vida, que la docencia de la gestión de las organizaciones se ha planteado fomentar la responsabilidad promoviendo una educación holística, añadiendo disciplinas humanistas además de los cursos actuales centrados en la gestión.

Se piensa que educando en las disciplinas de las humanidades se conseguirá desarrollar futuros gestores que serán responsables. Qué tipo de hu-

manidades estamos planteando y qué responsabilidad son cuestiones que pretendemos abordar a continuación. Nos preocupa la aproximación actual de integrar las humanidades en la educación en la gestión de empresas porque es ineficaz debido a sus hipótesis antropológicas y epistemológicas informadas. Así a pesar de las buenas intenciones de sus promotores, el resultado es nulo e incluso contraproducente para poder afrontar la crisis “de responsabilidad o de ética” que vivimos y para desarrollar las capacidades de gestión del siglo XXI. Esta aproximación no tiene éxito porque el problema no está bien planteado.

4. Los diez miedos a los que da respuesta la integración de las humanidades en la docencia de la gestión de las organizaciones

Conviene advertir que las aproximaciones a la recuperación de las humanidades y en general las liberal arts en la docencia es un proyecto que tiene diversidad de aproximaciones. En algunos casos es un clamor por una recuperación directa de las humanidades¹⁴⁸, en otros se plantea que sería necesario una adaptación (AAC&U, 2007; Cabot 2013) y más como una filosofía educativa donde no se habla explícitamente de defender unas disciplinas humanistas o de “liberal arts”.

En esta propuesta de integración, las humanidades y las liberal arts (humanidades, ciencias, ciencias sociales) se plantean como una educación general básica a nivel universitario en la gestión de organizaciones y con la selección de materias y temas importantes que sirvan a la formación de la persona completa¹⁴⁹ (Pierson, 1959, AAC&U 2007). No se trata de estudiar ni de investigar las fronteras del conocimiento, tampoco intenta dar una formación especializada profesional, sino todo lo contrario intenta proveer al estudiante con un conocimiento general de diversas materias (AAC&U, 2007) que permitan aumentar el nivel general educativo de la población americana, además de una preocupación genuina por querer mantener los ideales democráticos y cívicos (AAC&U, 2002, Cabot 2013)

148 <http://humanitats.espais.iec.cat/>

149 <http://humanitats.espais.iec.cat/>

de su sociedad, que según sus argumentaciones sólo es posible proveyendo una educación general básica a nivel universitario de dos años de duración.

La pretensión de incluir las humanidades en la docencia en las universidades (en todas las especialidades), también en la docencia en la gestión de las organizaciones tiene muchas características comunes. La primera, en la argumentación, para justificar la necesidad de su inclusión hay una defensa de valores perdidos en moral, ética, y responsabilidad. La segunda característica importante es que estas disciplinas se argumenta que presentan de por sí una solución a este problema axiológico. En este segundo punto hay diferentes grados de comprensión de su eficacia, desde aquellos que piensan que estas disciplinas son tan “solución” hoy como lo fueron su estudio en el Renacimiento o en la antigua Grecia o aquellos que plantean que se tienen que adaptar a las necesidades y condiciones del siglo XXI (AAC&U, 2007; Cabot 2013). Esta pretensión de inclusión está asociada a los programas de grado¹⁵⁰ de la universidad y choca directamente con el planteo de la universidad como centro de investigación, donde se estudia el conocimiento de frontera de todas las disciplinas, y se pasa a concebir como un espacio de instrucción, una manera de “transmitir” información o algunos podrían incluso pensar de ideologización.

De alguna manera, y muy veladamente, esta “transmisión” de información ya asume que se transmitirán una serie de valores y actitudes, sin embargo, no se explicita cuáles ni cómo se pueden “transmitir” valores con el estudio de disciplinas. En el planteo de la “Association of American Colleges and Universities” (AAC&U, 2007) y en Cabot (2013) hay una posición mixta, en muchas partes de los informes se pretende que lo que se transmite es un saber ya definido en las disciplinas humanistas, y en otras que hay que investigar cómo tiene que ser este nuevo tipo de educación. A diferencia de otras defensas basadas en las recuperación de las disciplinas humanistas de antaño, estos dos informes intentan substantivar porqué las humanidades son necesarias atendiendo a los requerimientos de la economía del conocimiento. Este esfuerzo es positivo porque liga el desarrollo de la solución a las necesidades que tenemos como vivientes en la economía del conoci-

150 En la tradición anglosajona esto sería equivalente al “undergraduate studies”. Son los primeros años de la universidad.

miento abierto, porque recomiendan investigar como hacerlo (AAC&U, 2007 pág. 13; Cabot 2013 pág. 34). Paradójicamente la aproximación de la Unión Europea (Metris, 2009) es contradictoria, presenta investigación en el ámbito de las humanidades pero al mismo tiempo los autores las concibe como disciplinas designadas para mantener unas tradiciones, culturas e identidades. El informe muestra en un momento su estupefacción planteando que precisamente el proyecto Europa se plantea como una transcendencia de estas identidades culturales (pág. 104) y manifiesta la falta de investigación en este ámbito. Un posible ejemplo de lo que Parker (2007) llama incompreensión y falta de conocimiento de la importancia de las humanidades para Europa dentro de la Comisión Europea.

El problema a nuestro parecer es que no se advierte la situación en la que vivimos en toda su radicalidad, en toda su importancia. No se entiende que el problema no es de un mundo complejo, cambiante, volátil e incierto, y que con unas habilidades, entre otras, de escucha, empatía, apreciación del contexto, comunicación, procedentes de las disciplinas de humanidades y liberal arts se puede dar respuesta a la problemática actual. Además, el planteo de la integración de las humanidades y liberal arts se concibe como una manera de imbuir al ciudadano con espíritu democrático, cívico, responsable, como una formación del carácter que mantiene la cultura y las tradiciones vivas. Un proceso que le permite tener una identidad, a partir de un saber incluso milenario. Sin embargo, el verdadero problema, el de fondo, no los síntomas que advertimos en la superficie, radica en que no tenemos parámetros de interpretación colectivos y por supuesto tampoco individuales que nos permitan entender y dar respuesta a la situación en la que nos encontramos. La no detección de esta situación permite plantear la integración de las humanidades en la gestión de las organizaciones sin darse cuenta que no se está desarrollando ninguna solución y por tanto sin ningún impacto en proporcionar herramientas para saber constituirnos y manejarnos en la supercomplejidad de la economía del conocimiento.

Es destacable que el gran reto que advierte el informe del “American Academy of Arts and Sciences” (Arise2, 2013) es la necesidad acuciante de dar respuesta a los problemas de cohesión y cooperación entre las múltiples disciplinas científicas. El problema en la organización científica es la pun-

ta del iceberg de un problema que manifiestan todas las organizaciones que son activas en la economía del conocimiento. Sin embargo, la posible contribución de las humanidades en el estudio de las formas de cohesión, interpretación y gestión de las realidades no se detecta. Es decir, no se reconoce una de las contribuciones más importantes de las humanidades, el estudio de la creatividad y las condiciones de la creatividad, es plenamente relevante en la economía del conocimiento.

En esta falta de cuestionamiento ya se advierte la raíz de la ineficacia del planteamiento mayoritario actual de la integración de las humanidades. En la hipótesis subyacente las disciplinas humanistas ya tienen todo el conocimiento necesario para proveer de moral, ética y responsabilidad, actitudes y aptitudes a los futuros trabajadores, porque se entiende que si los estudiantes estudian estas disciplinas conjuntamente con su especialización técnica entonces se educará a la persona completa, con las aptitudes y actitudes para ser un buen gestor o ingeniero o médico o abogado. Esta propuesta es absolutamente ineficaz porque asume que los valores que se presentan en las grandes obras de la humanidad son los valores que necesitamos hoy en día, es decir, asumen que son las orientaciones para cohesionar y motivar equipos que Arise2 (2013) y Metris (2009) demandan, aunque como ya hemos advertido, la contribución de las humanidades en la gestión de las organizaciones no se explicita de este modo.

Aún más, esta aproximación es inefectiva porque no aprecia que estos valores son solamente postulados de valor. Los valores para ser tales “valores”, es decir para que sean efectivos, tienen que llegar a la sensibilidad, no pueden ser nociones conceptuales (Corbí, 2013). El valor no se convierte en valor, es decir, no es efectivo “conociendo” o “sabiendo” el valor. Así, por ejemplo, conociendo los valores de Homero en la Odisea ¿cómo transforma ese valor al futuro gestor del siglo XXI?. Para que este valor esté actuando como orientador del hacer de la persona tiene que llegar al sentir. Esta dificultad no se plantea en esta aproximación de integrar las humanidades en la organización de empresas, es una preocupación inexistente. Por tanto, es una aproximación superficial y que responde más bien a una serie de argumentos, que he denominado miedos a los que se pretende dar respuesta. A continuación presento una recopilación no exhaustiva de es-

tas argumentaciones, o miedos a los que la integración de las humanidades en la gestión de las organizaciones da respuesta.

Miedo 1:

Estamos perdiendo la fuente de nuestra cultura occidental, no conocemos nuestra historia, nuestras raíces. Si no conocemos el pasado no tenemos identidad, seremos “poco humanos”. Precisamente, la fuente de nuestro problema actual, de falta de responsabilidad reside en el olvido de nuestra identidad.

Miedo 2:

El siglo XXI necesita innovación, creatividad y nuestro arte y expresiones artísticas trabajan precisamente en este ámbito, si no conocemos y estudiamos estas propuestas no podremos ser creativos.

Miedo 3:

En el siglo XXI predomina la técnica y la ciencia. Ahora sólo cuantificamos pero no somos capaces de apreciar lo “bueno” de la vida, lo que tiene calidad. Estamos educando a máquinas no a seres humanos. Las humanidades nos ayudan a apreciar la calidad.

Miedo 4:

En el siglo XXI predomina la técnica y la ciencia, esto significa fragmentación y especialización, no es bueno, lo que necesitamos es un pensamiento holístico y un ser humano integral. Las humanidades nos proporcionan este conocimiento.

Miedo 5:

En el siglo XXI predomina la técnica y la ciencia, esto mira al futuro y deja de lado la tradición, el conocimiento que hemos desarrollado durante siglos. No podemos despreciar este valor. El conocimiento desarrollado antaño es tan válido como lo fue entonces.

Miedo 6:

En el siglo XXI predomina la técnica y la ciencia, vivimos sin valores, o mejor dicho con los valores de eficacia y eficiencia que son valores no

humanos, son valores económicos. Las humanidades nos proporcionan los valores verdaderamente humanos.

Miedo 7:

En el siglo XXI predomina la técnica y la ciencia, invade todas las parcelas de la vida del individuo y este se vuelve instrumental en todas sus actuaciones, no es verdaderamente humano. Las humanidades enseñan que las personas no son instrumentos. Es decir las humanidades permiten al individuo del siglo XXI desarrollar capacidades, actitudes y sensibilidades más allá de una concepción instrumental del individuo.

Miedo 8:

En el siglo XXI predomina la técnica y la ciencia, éstas no crean sentido, el sentido lo crean las humanidades. A través de su estudio podemos saber lo que es humano y el sentido de nuestra existencia. El sentido de nuestra vida está ya descrito en las humanidades.

Miedo 9:

En el siglo XXI predomina la técnica y la ciencia, que son amorales. Las humanidades construyen las responsabilidades, la ética, la moralidad, porque lo que es la responsabilidad, la ética y la moralidad está ya presente en estas disciplinas.

Miedo 10:

En el siglo XXI predomina la técnica y la ciencia, que son sin sensibilidad. Las humanidades educan la sensibilidad.

En general la propuesta de la integración de las humanidades se defiende como una recuperación de unas disciplinas que fueron abandonadas por error, y ahora se trataría de re-incluirlas en la docencia. Nuestra hipótesis es totalmente diferente, para nosotros, la sustitución paulatina de las humanidades por los estudios científicos y técnicos fue un proceso lógico y necesario de las sociedades occidentales y de la educación en la gestión de las organizaciones (Pierson, 1959). No un error, como están asumiendo las actuales aproximaciones de recuperación de las humanidades en la docencia en la gestión. Las humanidades no se entendieron como útiles

para el desarrollo económico y social, y fueron relevadas por las disciplinas científicas y la tecnología. Por tanto, en el reclamo actual por recuperar las humanidades se tendría que justificar qué es lo que ha cambiado en la situación actual para requerir el retorno de los estudios de humanidades en la docencia de la gestión de las organizaciones. Esta explicación se realiza, como es el caso en el informe del AAC&U del 2002 y del 2007, sin embargo, muchas veces se asume, sin cuestionar, que el conocimiento de las humanidades sea plenamente relevante en el siglo XXI, e incluso a veces parece plantearse como una panacea a la resolución de los retos que tenemos en la docencia de la gestión de organizaciones ya que para los proponentes de su re-introducción es su abandono lo que nos ha llevado a la crisis axiológica actual. Los argumentos que plantean para su integración en los estudios de gestión de las organizaciones son ambiguos y poco precisos. Aquí los cuestionamos al mismo nivel de argumentación:

1. La ciencia/técnica nos proporciona un tipo de conocimiento muy práctico. No lo dejaremos de lado por otros conocimientos que no se presentan como tan adecuados. Por ejemplo, no recuperaremos el mito, o la filosofía para comprender el mundo. Con esta afirmación no quiero decir que vamos progresando, sólo que son modelaciones diversas, puede ser posible que la modelación científico-técnica del mundo nos lleve a la destrucción de nuestra especie. Por tanto, sólo remarco que si un conocimiento no se entiende como substancial para la comprensión y actuación del mundo (como por ejemplo el conocimiento humanista), este será substituido o relegado a un segundo término por otro que sea considerado más adecuado. Por lo tanto, no vamos a recuperar un conocimiento que ya una vez dejamos de lado a no ser que se justifique su re-introducción adecuadamente.

2. Las primeras universidades enseñaban lo que hoy denominamos humanidades, paulatinamente estos conocimientos fueron siendo desplazados y marginados porque no favorecían el desarrollo de la ciencia y la técnica. ¿Cómo pueden las actuales humanidades fomentar el desarrollo de la ciencia y la técnica? ¿Pueden las humanidades dedicarse a esto? Creo que esta es una pregunta relevante, que no se discute. Se plantea el regreso de las humanidades como un “coger terreno” de las ciencias y técnicas y sin plantearse la actualidad de su conocimiento disciplinario para el ser huma-

no del siglo XXI. Una buena aproximación sería replantearse cómo pueden favorecer el desarrollo científico-técnico, es decir, replantearse cómo podrían ser las humanidades del siglo XXI.

3. La ciencia y la técnica se desarrollan aceleradamente. El conocimiento y sus aplicaciones se fragmentan y especializan continuamente. Esto no es negativo, es la conquista creciente de nuevos ámbitos de investigación. Sólo con la continua especialización y expansión en el saber se puede seguir creando. El conocimiento no es cerrado (como asume la integración de las humanidades en la gestión de empresas), sino abierto, en crecimiento acelerado. No tiene sentido que las humanidades se conciban en el siglo XXI con parámetros del siglo XIX.

4. La especialización de la ciencia y la tecnología no significa que el individuo viva fragmentadamente. Aunque puede ser posible que la educación del individuo sea fragmentada, silos de información que no se relacionan entre sí, sin un problema que resolver y que por tanto no significan nada en la vida del individuo. Este es un problema pedagógico del currículum que requiere dedicarle atención, no un problema que vamos a solucionar leyendo Homero.

5. No se puede afirmar que las humanidades nos proporcionan un conocimiento holístico, porque no vivimos en época de los griegos, ni en la de Leonardo Da Vinci o en la de Goethe. Una formación holística sólo es posible si se entienden las humanidades como la tradición, como unos conceptos y conocimientos fijados, que no cambian, son estables, seguros – de alguna forma legitimados- y limitados. Sin embargo, con un conocimiento científico en continua expansión, o mejor dicho con una continua expansión de la ignorancia, porque las fronteras del conocimiento continúan creciendo (Barnett, 2000) la pretensión de un conocimiento holístico a nivel disciplinar, unificado explicita la no comprensión de la sociedad en la que vivimos, y muestra el mal planteo del problema.

6. El discurso fragmentación/integración se basa en una concepción de las humanidades como un conocimiento, por eso es posible contraponer en la argumentación de la integración de las humanidades en la gestión de

las organizaciones la relación de la ciencia/técnica vs. las humanidades. De otra manera esta conceptualización no sería posible.

7. Se defienden las humanidades como necesarias para poder gestionar las empresas, sin embargo, la técnica y la ciencia serían el centro y las humanidades darían el contexto de actuación (por tanto no serían centrales, sino periféricas). Por eso, las humanidades tienen que integrarse en la educación en la gestión de las organizaciones, para poder integrar los conocimientos técnicos. En esta argumentación, la técnica sería necesaria pero no suficiente, las humanidades serían el “ingrediente” que falta para que el gestor fuese competente. Es decir, el estudiante deviene competente al estudiar la lógica técnica/científica + el ingrediente humanista.

8. En la argumentación de las humanidades en la gestión, se defienden las humanidades como parte central de la educación, del desarrollo humano. Sin embargo, como hemos visto en el punto 7 se entiende que el “ingrediente” humanista es lo que permite a los conocimientos técnicos/científicos ser contextualizados. Así, aunque se quiere presentar como central, en realidad no lo es. Esto es así porque la justificación de la integración de las humanidades en la gestión de las organizaciones está realizada bajo supuestos antropológicos y epistemológicos que no permiten otro tipo de conceptualización. Es decir, no se pueden concebir las humanidades como el centro de la docencia en la gestión de las organizaciones.

9. Se pretende desarrollar en el individuo la capacidad de apreciar la belleza, ser sensitivo, refinado. Esto educará a un individuo más completo, más holístico. No queda claro como un individuo más refinado, con más conocimientos humanistas, sabrá dar respuesta a las problemáticas que tenemos planteadas en la gestión de las organizaciones en el siglo XXI.

10. Continuando con la idea anterior pero centrándonos ahora en la preocupación más ética, más moral, no queda claro que ser más refinado culturalmente y sensitivamente, más racionalmente crítico implique que el sujeto pudiera realizar acciones más responsables. Se supone que esto es así, pero no se argumenta el porqué. Podemos recopilar casos en nuestra

historia reciente colectiva de individuos muy refinados humanísticamente y al mismo tiempo muy poco responsables. Habría que estudiarlo.

11. Se defiende que las humanidades crean sentido y por tanto construyen la identidad y el carácter del individuo. Por supuesto esta creación de sentido es siempre axiológicamente positiva, pero no se define lo que es positivo, porque de alguna manera ya viene dado en el conocimiento humanista, esto es implícito. Es decir, esta aproximación humanista no se plantea la construcción de valores por los cuales queremos orientar nuestras organizaciones. Al no plantearse esta cuestión, no hace explícito que tenemos que saber crear y gestionar las orientaciones colectivas, por tanto, saber crear y gestionar proyectos colectivos. En esta argumentación humanista de integración en la gestión de organizaciones todo esto, la construcción de valores, y su transmisión ya viene dado en las disciplinas humanísticas, no hemos de preocuparnos en desarrollarlo, todo el saber ya está presente en estas disciplinas.

12. No se cuestiona que las humanidades creen sentido, esta una de las frases más comunes argumentadas apoyando la integración de las humanidades en la docencia de la gestión de las organizaciones. Si reflexionamos algunas propuestas humanistas no queda claro como estudiar la filosofía de los griegos, o la literatura rusa o la caza de brujas del siglo XVI en Inglaterra pueda crear sentido. ¿Cómo estudiar humanidades crea sentido? No es claro, no es una argumentación que se pueda afirmar sin explicarlo, y más aún teniendo en cuenta que se comprenden las humanidades como disciplinas.

13. Se tiene un concepto de la creatividad anclado en las obras artísticas. No se entiende que el científico puede ser igualmente creativo, o que el gestor de organizaciones tiene que ser creativo al replantearse continuamente nuevas formas de comunicación, cohesión y organización colectiva. Es decir, en el planteamiento de la integración en las humanidades en la gestión, no se destaca la importancia de desarrollar el aspecto creativo como una aptitud básica en el gestor y si se hace es como un plus. Está problemática está relacionada con la concepción de las humanidades como un ingrediente a añadir y no como parte central de lo que implica la ges-

tión del siglo XXI. No se especifica como las humanidades puedan desarrollar esta creatividad. Las hipótesis antropológicas y epistemológicas de la propuesta impiden una concepción adecuada de la creatividad.

14. Se tiene la noción de creatividad anclada en la del individuo “genio”, una noción autárquica de creación, que va en contra de las necesidades del gestor del siglo XXI. Adolece del mismo problema, las hipótesis antropológicas y epistemológicas.

Así vemos como sus argumentaciones son imprecisas, ambiguas y sin un análisis profundo de las causas a la problemática falta de responsabilidad, aptitudes y actitudes para la gestión de las organizaciones del siglo XXI. A continuación pasamos a argumentar a nivel profundo, y no superficial, la raíz de la problemática con la que hemos topado, las hipótesis de base de este planteamiento de la integración en la gestión de las organizaciones y así acabar de mostrar lo inadecuado de la aproximación actual. Antes de proponer una integración habría que preguntarse ¿Cómo tiene que ser la docencia de la gestión de las organizaciones en una sociedad del conocimiento globalizada?, la siguiente pregunta sería, teniendo en cuenta el potencial de las humanidades, ¿cómo re-pensamos las humanidades de tal manera que constituyan el centro de lo que significa la gestión de lo humano?, sin embargo estas preguntas no se pueden explicitar debido a las hipótesis antropológicas y epistemológicas subyacentes en el actual planteo del problema.

5. El problema no está bien planteado. Los supuestos subyacentes a las propuestas de integración de las humanidades en la educación de la gestión de las organizaciones

Según los defensores de estas propuestas de innovación educativa, el estudio de las humanidades, enseña a mirar el mundo, a ver más allá de los parámetros estrechos de la rutina diaria. Este énfasis en destacar la importancia de las humanidades no es específico de los estudios de gestión sino

que se propone que vuelvan a ser el centro en los estudios universitarios en general¹⁵¹ (Cabot, 2013; Nussbaum, 2012; AAC&U, 2002, 2007)

Además el humanismo se centra a desarrollar la totalidad de la persona, por tanto, no sólo su sensibilidad, sino también la racionalidad y la justicia. El humanista es aquel que sopesa con su razón crítica su vida. A este planteamiento se acerca una concepción moral y valoral que se centra en la formación del carácter. Además, para otros lo fundamental del estudio de las humanidades es que permite a los estudiantes dar sentido al mundo y comprender su situación personal en él, por tanto les ayuda a contextualizar la gestión de las organizaciones de una manera más responsable. Así, el problema que tenemos ante las nuevas condiciones económicas consiste en que no hemos dado suficiente relevancia al estudio de las humanidades y que focalizándonos en la riqueza de esta tradición daremos respuesta al problema que tenemos de gestión.

Sin embargo, esta propuesta de integración de las humanidades en los estudios de gestión no detecta la causa del problema: vivimos de crear conocimiento constante, la ciencia y la técnica no paran de crecer, esto afecta a nuestra forma de vida, a nuestra manera de organizarnos y cohesionarnos. Por lo tanto, requiere de la capacidad de saber manejar lo humano, las personas, ser capaz de cohesionar y motivar grupos humanos en proyectos de calidad. La sociedad del conocimiento significa repensar la concepción del individuo como auto-constituido con sus propias orientaciones, y por lo tanto, supone un “saber” sobre como crear estas orientaciones. Sin embargo, la propuesta de integrar las humanidades en la docencia en la gestión de las organizaciones presupone ya una antropología que impide esta formulación y por tanto es incapaz de detectar y dar respuesta a la raíz del problema que acabamos de plantear. Es decir, no se centra en entender cómo “constituir” un individuo simbiótico, se plantea en base a tres hipótesis caducadas:

Primero: entiende al individuo como un ser racional, que aprendiendo una serie de conocimientos humanistas se comporta humanísticamente. De-

151 <http://humanitats.espais.iec.cat/>

safortunadamente no hay estudios que demuestren que por aprender una idea conceptualmente se actúe en consecuencia. Bloom (1994), creador de los cánones de literatura de la civilización occidental se niega a afirmar que por leer un determinado libro se sea más humano y más responsable. Aunque si parece que pueda aumentar la facilidad de comprensión de situaciones diversas al presentarnos situaciones que no hemos vivido (Nussbaum, 1994), desarrolla la capacidad de imaginar múltiples posibilidades a nuestras actuaciones y por tanto potencialmente hacernos más empáticos y más reflexivos. Aunque también queda claro que por mucho que uno lea Shakespeare o Dante, paradigma de buena literatura, puede ocurrir que se sea muy responsable y comprensivo cuando se esté leyendo la obra pero que en momentos de dificultad, en el día a día de la organización, esa “responsabilidad” y comprensión no sean relevantes, “el negocio es el negocio”.

Segundo: La integración de las humanidades se justifica porque el individuo tiene un “defecto”: su falta de ética o responsabilidad, y este defecto se tiene que subsanar a través de la educación. O quizás pensemos que el individuo ya tiene una ética o un determinado concepto/sentimiento/actuación de responsabilidad pero no nos gusta. De cualquiera de las dos formas, consideramos que su ética o su responsabilidad no son correctas. Para los proponentes de la integración de las humanidades en la educación en la gestión de las organizaciones lo correcto ya está presente en las humanidades, y el futuro gestor “no lo tiene porque no ha estudiado suficientemente estas humanidades”. Por tanto, ¿la ética y la responsabilidad es la de los textos de hace 1000, 500, 100, 50 años?. No parece muy lógica esta argumentación del valor de las humanidades. ¿Cómo puede esta responsabilidad y ética funcionar en el siglo XXI? Es decir, esta antropología, presupone una epistemología, un saber perenne, legitimado y transcultural que es accesible en las obras cúspide de nuestra civilización y se presupone que “sabiendo” este conocimiento el individuo se convierte en responsable.

Tercero: no se cuestiona el sistema de valores presente, sino que se acepta como “dado” como la naturaleza de las cosas, y por tanto se intenta dar respuesta a la problemática axiológica añadiendo un “ingrediente” en la educación en la gestión de las organizaciones (el ingrediente humanista). Así además del conocimiento técnico/práctico se le añadiría un co-

nocimiento humanista, educando de esta manera al individuo holístico, de calidad. Exagerando, proponiendo una fórmula matemática: actitud de depredación y explotación + humanidades = individuo de calidad, alternativamente: actitud de depredación y explotación + ética = individuo de calidad. Esta aproximación no puede solucionar el problema que Arise2 (2013) y Metris (2009) destacan.

El quid de la cuestión, y lo que queremos destacar, es que con estos planteamientos no es posible problematizar las hipótesis de base que están todavía funcionando. Parece inconcebible cuestionar esta actitud de depredación y explotación inconsiderada (o considerada, más o menos refinada y quizás incluso humanista) del medio y las personas. Aceptando la hipótesis de base que el ser humano es un ser necesitado, esto no significa que la depredación/explotación del medio y las personas sea la manera más eficaz de sobrevivir en el siglo XXI, en la sociedad del conocimiento. Esta hipótesis acrítica de la concepción de la actuación del individuo no se cuestiona y se continúa aceptando como un supuesto. Es importante señalar que nuestro análisis tiene en cuenta la manera en la que sobrevivimos actualmente, es decir, con la creación constante de nuevo conocimiento y por tanto con la constatación que esta creación es posible sólo en un equipo y de esto se deduce una determinada antropología, diferente a la hipótesis caduca que tienen las actuales aproximaciones de integración de las humanidades en la docencia de la gestión.

Y así, estudiando la situación actual, al ver como las organizaciones se las apañan para proveer continuamente nuevos productos y servicios entendemos la importancia capital de la creación continua técnica y axiológica. Este nuevo tipo de economía del conocimiento requiere el desarrollo de un conocimiento sobre lo axiológico, sobre como crear proyectos que sean motivantes y cohesionadores de un equipo, lo que la “American Academy of Arts and Sciences” (Arise2, 2013) plantea como reto acuciante para la innovación de los Estados Unidos. Este conocimiento axiológico es necesario para todas las organizaciones de la sociedad del conocimiento, es decir, para todas aquellas organizaciones que sobreviven gracias a crear nuevos tipos de conocimiento, de todo tipo, que les permiten crear nuevos productos y servicios.

La creación técnica/científica es específica de cada ámbito de actuación, pero es la axiológica, sin duda, la más relevante, porque permite investigar como crear equipos de creación e innovación motivados, cohesionados, compartiendo conocimiento. Una creatividad axiológica que pocas organizaciones se plantean como incidir en ella de una manera explícita, excepto como hemos ya señalado el informe Arise2 (2013) del “American Academy of Arts and Sciences”. Por tanto, vemos que no cuestionar la antropología subyacente nos impide repensar las humanidades teniendo en cuenta una antropología de animal simbiótico. Así, considerando las actuales condiciones de sobrevivencia, no podemos continuar concibiendo al individuo como autárquico con una actitud de depredación más o menos considerada incluso humanista, sino como un individuo simbiótico, que necesita de los demás para poder desarrollar toda su creatividad en la creación continua de conocimiento. Esto no es posible si seguimos pensando y concibiendo la antropología del ser humano como autárquico con una actitud de explotación y depredación. Por tanto, las condiciones actuales de la economía del conocimiento requieren que pensemos al ser humano como individuo simbiótico y que nos preocupemos en desarrollar un saber sobre la gestión de lo humano, de las relaciones, las cohesiones y motivaciones del grupo.

En el planteo de la integración de las humanidades en la docencia de la gestión de las organizaciones la creatividad se concibe como personal e individualista. No se piensa que el quid de la innovación de nuestro siglo, con conocimiento en crecimiento exponencial y especialización creciente, sólo se puede desarrollar en el seno de un grupo. Es interesante resaltar que los planteos de las humanidades se realizan en su mayor parte con intención de “heredar un saber que está en las obras culturales de nuestra civilización”, el propósito es heredar del pasado y no el desarrollo de la creación. Esto también significa que las humanidades no se conciben con el motivo de estudiar como las cohesiones y motivaciones del grupo se construían y como se mantenían. Este es un tema que no entra en consideración. Así, las humanidades planteadas con estas concepciones antropológicas y epistemológicas caducas son inútiles para fomentar la creación axiológica de las sociedades de conocimiento.

Estas hipótesis antropológicas y epistemológicas existen porque no se ha tomado autoconciencia de la significación para nuestras formas de vida de los hallazgos de la antropología. Sabemos que nuestra viabilidad como seres humanos depende de la socialización que recibimos, ya que únicamente con nuestra dotación genética seríamos incapaces de sobrevivir (Morris, 1967). Es decir, para ser viables, tenemos que ser estimulados de una cierta manera y responder tal como nuestra socialización define. Por tanto, no somos independientes como seres sino que establecemos una relación con un sistema de valores que nos constituye, y que nos define culturalmente.

Nuestra aportación consiste en afirmar que este “rescate” actual de las humanidades no nos permite plantear una buena respuesta a la situación actual. La base de nuestra argumentación es que vivimos de la investigación y creación de nueva ciencia y tecnología y es a partir de esta constatación de donde se deduce las problemáticas y posibles soluciones. La investigación acelerada de la ciencia y la tecnología nos afecta de dos formas muy importantes. Primero, esta ciencia y esta tecnología está siendo usada para explotar a las personas, sociedades y al planeta. Una explotación acelerada que incrementa los desequilibrios sociales y afecta a la sostenibilidad del planeta. Segundo, estas nuevas ciencias y tecnologías permiten la creación de nuevas interpretaciones y valoraciones del mundo, esta es la primera vez en la historia de la humanidad en que esto se convierte en clave para poder sobrevivir. Esto es así porque las nuevas interpretaciones y valoraciones favorecen el desarrollo de la creatividad y la innovación que es el eje de la sobrevivencia económica. Sin embargo, a pesar que este nuevo modo de vida abre posibilidades insospechadas de desarrollo creativo humano, hay seres humanos que no son capaces de vivir bajo estos parámetros valorales de continuo cambio, y esto es así porque no han sido educados para ello. La universidad puede desarrollar propuestas que den respuesta a estos retos.

Aunque acabamos de explicitar dos dificultades a raíz de la investigación y creación acelerada de nuevas interpretaciones y valoraciones, en realidad, la crisis podría incluso resumirse más. Es una crisis axiológica, porque se permite la explotación de los seres, las sociedades y la naturaleza al mismo tiempo que no se tiene orientación ni capacidad para gestionar estas nuevas valoraciones e interpretaciones continuamente cambiantes de la

ciencia y la tecnología, no somos capaces de manejarnos en esta super-complejidad. La respuesta a esta situación sería aprender a “constituir” un individuo simbiótico en el seno de un proyecto colectivo de calidad. Es decir, desarrollar un saber sobre la gestión de lo axiológico humano.

6. Un pequeño apunte a las aportaciones, mindfulness y espirituales en la gestión de empresas

Algunos académicos ya advierten que las propuestas humanistas y liberal arts no pueden dar respuesta a la actual crisis, porque no trabajan la parte constitutiva del ser humano, su espíritu. Y estos académicos estarían afirmando que se necesitaría “trabajar, moldear” el “espíritu”. Estos planteos basados en una concepción antropológica caduca, más o menos velada, de cuerpo/espíritu tampoco son solución a la crisis axiológica. Estas aproximaciones, de muy buena voluntad, no son capaces de dar respuesta a la crisis axiológica actual, porque se centran en que el individuo pueda vivir mejor en la situación actual de explotación del medio, personas y sociedades. Por tanto, tampoco son respuesta, incluso se podría argumentar que permiten asegurar la perdurabilidad del sistema caduco (previo a la sociedad del conocimiento) porque hacen invisibles los elementos sobre los que se podría incidir para cambiar las orientaciones individuales y colectivas, y permiten a los individuos poder gestionar mejor las dificultades en las que viven, sin dar respuesta al sistema de explotación y depredación profunda en la que vivimos.

7. En conclusión

El enfoque actual de integración de las humanidades en la gestión de las organizaciones está mal planteado. La respuesta no consiste en un retorno a las humanidades, no nos funcionaron, sino que tenemos que desarrollar una nueva respuesta al problema de la crisis axiológica y una nueva concepción de las humanidades nos puede ser de ayuda.

Retomando el problema en sus dos caras, el de la explotación continua y la dificultad de los individuos a la creación y adaptación continua a los cambios en las interpretaciones y valoraciones de la realidad. Sólo creando una respuesta a estas dos facetas podremos seguir creando e innovando y por tanto sobrevivir. Sin embargo, la aportación actual de las humanidades, sitúa el problema de la crisis axiológica y de explotación continua en una opción del individuo, es su responsabilidad, que tiene que ser educada racionalmente. La hipótesis del humanismo y liberal arts es que individuos humanistas orientaran la gestión de las organizaciones apartada de opciones instrumentales/ científicas, basado en el saber humanístico presente en nuestra tradición occidental. En cambio, para nosotros, esta propuesta no funciona debido a los supuestos acríticos caducados con los que operan. La respuesta no está en el pasado sino en el desarrollo de proyectos axiológicos, que motiven a individuos simbióticos a colaborar. Por tanto, necesitamos desarrollar un conocimiento sobre lo axiológico, una epistemología sobre lo axiológico.

Así, la aproximación actual a las humanidades y liberal arts ni se plantea como desarrollar estas orientaciones colectivas. Esto es así, porque asume que estas orientaciones están presentes en las disciplinas que se estudian. Según estas aproximaciones es a través del estudio de las humanidades y las liberal arts que entendemos lo que es valioso, y por tanto como debemos orientarnos nosotros y nuestras sociedades. No cuenta para nada la cualidad y consistencia del proyecto colectivo de nuestra forma de vivir. Así en esta idea actual de la integración de las humanidades en la docencia en la gestión de las organizaciones, están presentes:

El individuo se entiende como autárquico y racional, así se explicita que estudiando las humanidades y las liberal arts se desarrollan individuos humanistas.

Una epistemología mítica, que en el pasado está descrito como es la realidad, como es el hombre, una epistemología mítica. Está ya definido lo que es bueno, cómo tenemos que vivir, como tenemos que dar sentido y cómo tenemos que ser responsables. Es decir, todo está ya dado, y se trata de estudiarlo para sacar toda su riqueza y poder aprovechar más de dos

mil años de historia. Si no estudiamos esto, es evidente que tendremos sociedades en crisis.

Una no detección de la necesidad de la epistemología axiológica, porque si tenemos individuos humanistas entonces sabremos orientar nuestras sociedades. El individuo humanista es el centro de la resolución de la crisis. No se concibe que todo el planteo de la integración de las humanidades en la docencia de la gestión de empresas se basa en hipótesis caducas para la sociedad del conocimiento.

La aproximación que se plantea con la integración de las humanidades en la gestión de las organizaciones no es capaz de constituir al individuo, sino que lo hace hipócrita o esquizofrénico, porque el sistema continua siendo explotador a todos los niveles. Así, estas humanidades y liberal arts tal como se plantean son descafeinadas e ineficaces. Además esta antropología y epistemología subyacente en el planteo de la integración de las humanidades en la gestión de las organizaciones va en contra de las necesidades de la sociedad del conocimiento, así, va en contra de las necesidades planteadas por Arise2 (2013). Nuestra ciencia y tecnología necesita de seres humanos simbióticos en perfecta comunicación para la producción creativa de nuevos servicios, productos, ciencias, tecnologías, organizaciones, motivaciones etc.

No podemos tomar las humanidades ni el liberal arts ni el mindfulness tal como nos vienen sin remodelarlas a unas sociedades que viven de la ciencia, de la técnica, que están continuamente innovando, por tanto, las humanidades no significan un retornar a lo que es holístico, integral del ser humano. Por tanto, no podemos esperar que los estudiantes de las escuelas de gestión tengan un conocimiento generalista, sino que éste será parcial. Ni que utilizando las disciplinas de humanidades formemos el carácter y la moral. Centrándonos en esta versión de las humanidades y liberal arts hacemos un daño irreparable, no es inocuo, a nuestras posibilidades de crear soluciones a la crisis axiológica, vamos en contra de nuestra propia supervivencia al proponer mantener supuestos caducos en las sociedades de conocimiento.

No se entiende que nuestras sociedades son radicalmente distintas, en la antropología del ser humano y en la epistemología axiológica, no mítica. Ahora somos sociedades de innovación, y por tanto, las humanidades no pueden ser entendidas como contenidos, como comprensiones fijas de la realidad, sino que tenemos que imaginarnos un nuevo tipo de humanidades, que seguramente tienen que tener otro nombre para evitar caer en el uso de la palabra llena de supuestos acríticos. El reto, ante la nueva forma de sobrevivir de la innovación constante en conocimientos, es repensarnos como individuos simbióticos que tienen que ser capaces de auto-constituirse como individuos en relación en proyectos de calidad, en proyectos motivadores. Necesitaremos que los diversos individuos sean capaces de colaborar y cooperar con otros individuos que son tan especializados como ellos en sus áreas de conocimiento. Se requerirá el desarrollo de la cooperación, espíritu de servicio mutuo, y esto, sin duda, significa una decidida y constante indagación personal y profesional. Por tanto, el reto consistirá en saber replantearnos la educación en gestión de organizaciones como el desarrollo de un saber de gestión de lo humano, de las relaciones que constituyen, motivan y cohesionan a los individuos en un proyecto común de calidad dinámica creativa.

Referencias

Arise 2. Unleashing American's Research & Innovation Enterprise. (2013). Cambridge, MA: American Academy of Arts and Sciences.

Association of American Colleges and Universities. (2002). *Greater expectations* [A new vision for learning as a nation goes to college]. Washington D.C.

Association of American Colleges and Universities. (2007). *College learning for the new global century* [A report from the national leadership council for liberal education & america's promise]. Washington D.C. A report from the National Leadership Council for Liberal Education & America's Promise

Barnett, R. (2000). *Realizing the university in an age of supercomplexity*. Buckingham, UK: The society for research into higher education & Open University Press

Barnett, R. (2005). *Reshaping the university*. Berkshire, England: Society for research into higher education & Open University Press

Beck, U. (1992). *Risk society, towards a new modernity*. London: Sage Publishers

Bloom, H. (1994). *The western canon. The books and school of the ages*. New York: Harcourt Brace & Company.

Cabot, L. W. (Chair of the Board). (2013). *The heart of the matter report. The humanities and social sciences*. Cambridge, MA: American Academy of Arts & Sciences

Colby, A., Ehrlich, T., Sullivan, W. M., & Dolle, J. R. (2011). *Rethinking undergraduate business education: Liberal learning for the profession*. San Francisco, CA: Jossey-Bass

Corbí, M. (1983). *Análisis epistemológico de las configuraciones axiológicas humanas. La necesaria relatividad cultural de los sistemas de valores humanos: Mitologías, ideologías, ontologías y formaciones religiosas*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca

Corbí, M. (2013). *La construcción de los proyectos axiológicos colectivos. Principios de epistemología axiológica*. Barcelona: Bubok Publishing S.L

Dameron, S., & Durand, T. (2011). *Redesigning management education and research. Challenging proposals from european scholars*. Cheltenham, UK: Edward Elgar

Delanty, G. (2001). *Challenging knowledge. The university in the knowledge society*. The Society for Research into Higher Education & Open University Press.

Engwall, L., & Zamagni, V. (1998). Introduction. In L. Engwall & V. Zamagni (Eds.), *Management education in historical perspective*. Manchester: Manchester University Press

Ghoshal, S., Bartlett, C. A., & Moran, P. (1999). A new manifesto for management. *Sloan Management Review*, Spring

Ghoshal, S. (2005). Bad management theories are destroying good management practices. *Academy of Management Learning & Education*, 4(1), 75-91

Gordon, R., & Howell, J. (1959). Higher education for business. *The Journal of Business Education*, 35(3).

IBM. (2010). *Capitalising on complexity. Insights from the global chief executive (CEO) study*. IBM Institute for business value.

IBM. (2012). *Leading through connections. CEO report*. IBM

Lyotard, Jean-François. (1984). *The postmodern condition : A report on knowledge*. Minneapolis: University of Minnesota Press. (Original work published 1979)

Metris Report. Emerging Trends in Socio-economic Sciences and Humanities in Europe. (2009).. Brussels: European Commission. European Research Area

Morris, D. (1967). *The naked ape: A zoologist's study of the human animal*. Canada: Bantam Book

Nussbaum, M. C. (2012). *Not for profit : Why democracy needs the humanities*. Princeton, N.J.; Woodstock: Princeton University Press.

Parker, J. (2007). Future priorities of the humanities in Europe: What have the humanities to offer?: Report of a round table conference held to draft a manifesto for the European commissioner and working papers for

the EC working party on future priorities for humanities research. *Arts and Humanities in Higher Education*, 6(1), 123-127.

Parker, J. (2011). Editorial: HE humanities and arts, HE subject centres: RIP? *Arts and Humanities in Higher Education*, 10(1), 3-8

Pierson, F. (1959). The education of American businessmen. *The Journal of Business Education*, 35(3).

Sass, S. (1985). The managerial ideology in collegiate business education. *Business and Economic History*, 14, 199-212