

LOS HECHOS SOCIALES,
EMPRESA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Por: Rafael Ortiz-Ortiz¹

SUMARIO: I.Introducción; II.Hechos Sociales y la empresa; III.Relaciones sociales dentro de la empresa; IV.Los roles y el liderazgo; V.La organización empresarial; VI.Conclusiones

I.- INTRODUCCION

El hombre no es una isla desierta como decía JHON DONNE, antes bien su estructura vital está determinada por dos dimensiones que son ínsitas a su naturaleza: la dimensión individual y la dimensión social². Por la primera encontramos su *esencia* y es lo que hace individual, específico e irreductiblemente irrepetible; la segunda deriva de la segunda declinación del ser: *su existencia*, y es lo que lo hace un ser sociable por naturaleza, el *homo politicus* del cual hablaba Aristóteles. La dimensión esencial hace a los hombres diferentes, mientras que lo existencial lo hace *igualarse* en el sentido de la especie y del género humano; como decía Teilhard de Chardín, la esencia nos hace ser superiores en el gran ejército de los monos, mientras que el sentido de la especie hace que busquemos nuevas formas de agrupación y desarrollo colectivo.

En esa dimensión existencial de lo humano es precisamente donde encontramos los hechos sociales, es decir, aquellas relaciones intersubjetivas con trascendencia colectiva y generadora de rechazo o aceptación e incluso tolerancia, por la conciencia colectiva; aceptación/rechazo que se manifiesta a través de lo que Émile Durkheim señalaba como *coacción*, y conciencia colectiva en el sentido que la agrupación de conciencias individuales produce un ente superior que se impone a las individualidades; de esa conciencia superior nace lo que se conoce en Derecho '*bien común*', y en el campo de la sociología precisamente los hechos sociales. Se requiere

-
- 1.-El autor de este estudio, Rafael Ortiz Ortiz, es abogado, egresado de la Universidad Católica Andrés Bello, Especialista en Derecho Procesal (UCAB) y del Trabajo (UCV) y Magister en Derecho Procesal.
 - 2.-El aspecto de la doble dimensión humana [lo esencial-individual y lo existencial-social] lo hemos estudiado con detenimiento en las siguientes obras: *La vida privada, el honor y la reputación. Criterios jurídicos para su definición y alcance*, Edit. Greco, Caracas-1993, pág. 32 y siguientes; también puede leerse *La dignidad humana y el desarrollo de la personalidad como premisa axiológica del constitucionalismo contemporáneo*, "Edit. PGR, Caracas, 1995, pág. 66 y ss; Cfr. ORTIZ-ORTIZ (95), RAFAEL: "La fundamentación filosófica de los Derechos humanos", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México*, N°. 28, pág. 123. México, 1995.

-según lo establece el mismo autor- la regularidad y la generalidad para poder hablar de hecho social, siendo que el elemento aglutinador es precisamente la *coacción*³.

Analizar como impacta esos hechos sociales en una organización es la finalidad de estas páginas, y sobre ello tenderemos nuestros esfuerzos.

II.- HECHOS SOCIALES Y LA EMPRESA

La sociedad está llena de *múltiples* voluntades colectivas y debe entenderse que una *sociedad* no es más que el encuentro focal de muchas '*voluntades colectivas*' en aras de objetivos comunes, y que comulgan de unas mismas ideas de paz, prosperidad y progreso. Sin embargo, dentro del marco general de la sociedad pueden distinguirse pequeñas agrupaciones -a veces y seguramente contrastantes entre sí- que pueden tener mayor o menor influencia en el rumbo a tomar por las *mayorías*. Es así como nacen los grupos y en definitiva las asociaciones.

Una empresa no es más que eso: la agrupación de varias voluntades individuales que se plantean un objetivo compartido; de hecho *las empresas* no viven, no respiran, no duermen, etc., son a lo sumo ficciones creadas por los hombres a quienes la ley los dota de facultades que corresponden, en principio, a las personas individualmente consideradas; este término de *empresas* lo utilizamos lato sensu para incluir en el *toda agrupación humana con forma societaria con independencia de su objeto civil o mercantil*. Es más la nueva Ley Orgánica del Trabajo extiende la noción de *patrono* no sólo a las empresas sino también a *cualquier explotación, abastecimiento o faena*; no obstante siempre se requerirá una cierta y determinada organización de elementos [dentro de los cuales se incluye el elemento humano] dispuestos de tal manera de obtener una finalidad previamente establecida.

Pues bien las empresas tampoco son entes aislados cual si fueran islas cerradas, antes bien por su mismo objeto y por su misma conformación societaria están *necesariamente* insertas en el medio social, y pueden dar lugar a afectar las relaciones sociales y ser afectadas por otras relaciones sociales.

Fijémonos entonces que hay una doble dirección, digamos implicativa de los hechos sociales con respecto de las empresas, a saber:

- 1º) Hechos sociales generados por las empresas, y
- 2º) Hechos sociales que afectan a las empresas.

³.-De las instituciones jurídicas la que mejor explica este elemento de coacción es la *costumbre como fuente de Derecho*; en efecto, cuando un hecho es repetido en el tiempo y adoptado por un conglomerado indeterminado de personas, los cuales actúan con la convicción de que tales hechos son *de obligatorio cumplimiento*, estamos en presencia de la costumbre jurídica. Tanto el Código de Comercio (art. 9) como la Ley Orgánica del Trabajo (art. 59) recogen la obligatoriedad de aplicar supletoriamente la costumbre y los '*usos sociales*' en la solución de los conflictos individuales o colectivos entre patronos y trabajadores.

En el primer caso la actividad de las empresas es tan influyente que determinan el *modus vivendi* de las personas, e incluso pueden determinar su calidad de vida, sus sentimientos y sus modos de sentir y de actuar; quizás el caso más clara de esta situación es la Industria Petrolera venezolana.

En efecto, la explotación y refinación de petróleo generó la necesidad de establecer asentamientos de trabajadores cerca de las áreas operacionales, esos asentamientos se denominaron *campos petroleros*; sin embargo al par de tales campamentos se estableció un incontrolado poblamiento urbano generado por la masa económica que implicó, y obviamente por ser la primera fuente de trabajo. Ciudades como El Tigre, Anaco y San Tomé representan el más vivo ejemplo de esta afirmación.

El petróleo determinó una manera de sentir y de ver las cosas, tanto es así que el maestro Miguel Otero Silva lo dejó plasmado en su novela Oficina N° 1, y Díaz García en su novela 'Mene'. La influencia de esta empresa en los hechos sociales que se generaron a raíz de la explotación petrolera es indudable.

El segundo caso es a la inversa: las empresas se ven afectadas por los hechos sociales, y en este caso entran todas las empresas con fines de lucro, pues la producción de bienes y servicios está determinada por las necesidades sociales que se derivan de las relaciones entre los consumidores. No hay duda que por ejemplo los sucesos del 27 y 28 de Febrero afectaron no sólo la manera de manejarse las empresas [*Verbigratia*, en el área de seguros y los planes de contingencia en caso de emergencias] sino también su comportamiento económico.

¿Cómo colabora el científico de los hechos sociales a la organización?. Fundamentalmente en la determinación de los comportamientos sociales y la tarea de predicción de esos fenómenos. La herramienta básica o mejor, la materia prima, con la que debe trabajar el sociólogo es precisamente partir de lo *dado: el fenómeno social*. En este sentido los estudios de Durkheim en combinación con la teoría de las relaciones industriales hacen más efectivo el aporte que el industriólogo puede hacer a la línea, en la definición de políticas y orientaciones generales de la empresa; el industriólogo debe por imperativo de la misma actividad que desempeña estar alerta a los cambios sociales y en la labor anticipativa-estratégica con base a los hechos sociales, tanto en los que genera la empresa como aquellos que afectan a las organizaciones.

III.-RELACIONES SOCIALES DENTRO DE LA EMPRESA

Los japoneses han visto en las corporaciones más que una '*máquina de hacer dinero*' sino como una gran familia; en otro sentido las ideologías preindustriales veían en las relaciones de trabajo una manera de mantener el control del feudo, de las familias, e incluso, el mantenimiento de los valores fundamentales de los grupos de poder.

Pues bien, aún dentro de las empresas se presentan *relaciones sociales* es decir hechos con trascendencia, generalidad, regularidad y con pretensión de obligatoriedad que son los elementos que definen a un hecho social. No hay duda por

ejemplo que en las grandes cadenas de consumo masivo confrontan un serio problema: el hurto pequeño por parte de clientes y empleados. ¿Cómo resolver el problema?: la pregunta debe ser respondida por el industriólogo o el hombre de los recursos humanos.

La empresa en tanto que *voluntad colectiva* es un complejo integrado de procesos, no sólo en tanto que son requeridos en la línea de producción, sino fundamentalmente procesos humanos; ambas nociones -voluntad y procesos- implican reglas autárquicas, querencias y valores que se ponen de manifiesto en cada momento en la organización. No hay duda que la *filosofía empresarial, los manuales de normas y procedimientos y la visión [misión] que se tenga en la organización es producto de los valores de la organización*, estos valores deben estar expresados en reglas de obligatorio cumplimiento, de modo que los hechos (individuales o colectivos) recibirán mayor o menor aceptación o rechazo dependiendo de esos valores.

Hechos elementales como la moda, el matrimonio, el concubinato, etc., resultan que tienen influencia en una organización cualquiera, así en el caso de la moda conocemos de muchas empresas *prohiben* a sus empleados el uso de minifaldas, licras, ropas transparentes, etc., llegando incluso al despido de los trabajadores que no acaten tal directriz; en el caso de matrimonio tiene importancia para aquellas organizaciones que prevén planes de vivienda para sus trabajadores, y en el caso concreto de la Industria Petrolera, está contemplado el uso de los Comisariatos [casas de abasto] los cuales están destinados a los trabajadores por familia, de modo que si contraen matrimonio dos trabajadores, uno de ellos pierde la llamada *tarjeta de comisariato*; en el caso del concubinato igualmente tiene impacto por cuanto muchos beneficios están dirigidos a la esposa a *'a la persona con quien se haga vida marital'*; en la Industria Petrolera el beneficio de *pensión vitalicia por muerte de un jubilado* se pierde cuando la cónyuge o la concubina contraiga nuevamente matrimonio o establezca un nuevo concubinato.

En todos estos casos observamos como dentro de la misma organización ocurren una serie de hechos que tienen fundamental importancia en la formulación de planes, normas y beneficios dirigidos a sus trabajadores, todo lo cual responde a las *reglas y valores* que la organización ha establecido como de obligatoria importancia.

Volviendo al tema de las empresas que trabajan con productos de consumo masivo, el gran problema que las mismas han presentado es el hurto de tales objetos; independientemente de las consideraciones jurídicas que se pueden hacer sobre este tipo de delitos que, sea dicho de paso, el Código Penal establece sanciones bastante fuertes en consideración al hecho (las penas pueden llegar hasta ocho (8) años de prisión con absoluta independencia del tipo o valor de los objetos hurtados), pues bien tales conductas evidentemente que constituyen un problema para la organización.

La determinación de las motivaciones, el incorporar los valores individuales de las personas en el marco de los valores organizacionales, el establecimiento de mecanismos idóneos de reclutamiento y posterior selección de candidatos, el establecimiento de normas y procedimientos, *debe partir necesariamente -en este tipo de empresas- por abordar el fenómeno delictivo desde una perspectiva global.*

¿Cómo puede el industrialólogo participar en la determinación de las soluciones más adecuadas?. Evidentemente que el experto en el manejo de los recursos humanos es el hombre de relaciones industriales, la línea confía en él y delega en él, la detección de las fuentes de los problemas y el establecimiento de mecanismos correctivos y preventivos de los mismos; con base en esto no es de perogrullo afirmar que el industrialólogo debe conocer ampliamente el campo de lo sociológico, es decir, de los procesos sociales que generan las conductas individuales o colectivos.

IV.- LOS ROLES Y EL LIDERAZGO

En un estudio que realizáramos algún tiempo establecimos los siguientes elementos de análisis:

La construcción de la ciencia de lo moral y de lo social debe partir necesariamente de los *hechos morales*, y abordarlos en cuanto fenómenos, como dice Dujovne: "para Durkheim, los ideales no lo son a priori ni se derivan de un principio moral único que pueda ser captado intuitivamente y aplicado a situaciones particulares. Lo que, a su juicio, corresponde es la investigación del fenómeno moral siguiendo un método positivo. Semejante estudio podría hacerse subjetivamente y objetivamente"⁴.

De esa investigación señala Durkheim se obtiene que *el bien y la obligación*, los dos elementos, en apariencia contradictorios, que integran lo que calificamos de moral, se hacen inteligibles cuando se observa la analogía entre lo moral y lo sagrado, analogía corroborada por el parentesco histórico que hay entre ambos. Entonces se comprueba que así como el ente sagrado es querido o temido, lo moral, a su vez, se impone por su autoridad, y suscita simultáneamente el deseo.

Dice Durkheim que los resortes psicológicos de acción solidaria en el mecanismo de la conducta moral, ambos se explican por la sociedad. En la experiencia, es la sociedad la realidad única que puede servir de fuente moral y, así, los actos *morales* respecto de los individuos lo son por modo indirecto con relación a la sociedad. Desde este punto de vista, es la sociedad quien consagra los valores morales, y aún el culto del individuo humano es obra social: el hombre por sí, como persona, sólo tiene valor cuando la sociedad se lo confiere. Esta concepción de la sociedad va más allá de una congregación de individuos -colectivamente considerados-, sino que es:

¿Cuál es el sujeto en relación con el cual el valor de las cosas es y debe ser estimado?. No podría ser el sujeto individualmente considerado por cuanto habría una diversidad de sensibilidades y '*representaría un obstáculo que no se podría eliminar con la referencia a un individuo medio*'. Luego tendría que ser necesariamente la

⁴.-Vid. DURKHEIM, ÉMILE: *Sociologie et Philosophie*, pág. 49, la traducción del francés es nuestra. Cfr. DUJOVNE (59), LEON: *Teoría de los valores y filosofía de la historia*, pág. 145 y siguientes, *et passim*.

sociedad, por cuanto: "El valor sería siempre intrínseco a la cosa, y la estimación sería objetiva por el solo hecho de su carácter colectivo. El individuo juzgaría de acuerdo con una escala de valores que él personalmente no ha creado"⁵.

En la concepción de Jean Piaget, la sociología considera al hombre en cuanto estructurado por las transmisiones exteriores, esto es, '*acción de unas generaciones sobre otras*' y pareciera que todos los '*hechos sociales*' se pueden reducir a interacciones entre individuos y, más precisamente, a las interacciones que modifican al individuo de manera duradera. Por consiguiente hay que considerar al individuo '*con sus conductas y su comportamiento mental como una función de esta totalidad y no como un elemento preexistente en estado aislable y provisto de antemano de las cualidades indispensables para dar cuenta del todo social*'⁶.

En este sentido distingue tres realidades sociales fundamentales: las reglas, los valores y los signos. Toda sociedad es un sistema de *obligaciones* (reglas), de *intercambios* (valores) y de signos convencionales que sirven de expresión a las reglas y a los valores. Dice el autor: "Reglas, valores de intercambio y signos constituyen así los tres aspectos constitutivos de los hechos sociales, puesto que toda conducta ejecutada en común se traduce necesariamente en la constitución de normas, valores y significantes convencionales".

Y esto -según Piaget- vale tanto para las conductas de lucha o de opresión como para las diversas formas de colaboración, porque incluso en toda guerra o en toda lucha de clases se defienden ciertos valores o se invocan ciertas reglas o se utilizan ciertos signos, independientemente de la importancia objetiva o subjetiva de estos diversos elementos y de su nivel con respecto de la superestructura o la infraestructura de los elementos en juego⁷. Es más, la escuela de Durkheim extrema las vinculaciones y llega a hacer depender los valores de lo establecido en las reglas (con pretensión normativa y por consiguiente de obligatoriedad).

¿Por qué tiene importancia estos estudios de Durkheim y Piaget?. Precisamente porque en la noción de liderazgo y la función de los roles es necesario echar manos a esas premisas: el *fenómeno de imitación* [Gabriel Tarde], la fundación de los valores sociales y de la moral [Emilio Durkheim] y el establecimientos de *valores de transferencia* [Jean Piaget].

⁵.-El mismo DURKHEIM está consciente que la teoría sociológica de los valores no logra explicar las diversas clases de valores -morales, estéticos, económicos-, y cómo han fracasado las tentativas de reducir unos a otros.

⁶.-Vid. PIAGET (51), JEAN: "L'explication en sociologie" en *Introduction à l'épistémologie génétique*, Vol III: *La pensée biologique, la pensée psychologique et la pensée sociologique*, pág. 31. Sin duda PIAGET sigue en este sentido al principal exponente del positivismo, AUGUSTE COMTE, pues este autor señala: "Es necesario explicar al hombre por la humanidad y no a la humanidad por el hombre", pero trasladando el énfasis de nociones abstractas a nociones concretas, esto es, como lo señalaba KARL MARX "No es la conciencia del hombre lo que determina su forma de ser, sino su forma de ser social lo que determina su conciencia", inaugurando así una *sociología del comportamiento*.

⁷.-*idem*, pág. 36.

A la organización moderna le interesa conocer los perfiles del líder, sus habilidades y sus aptitudes, con la finalidad de canalizar esa energía a los planes a corto, mediano y largo plazo que la misma organización se plantea; no hay duda que las funciones supervisorias y gerenciales deben tener un elemento de liderazgo.

En cuanto a los roles, ya PLATON había indicado que la justicia consistía en que cada quien *hiciera lo que le correspondía dependiendo de su ubicación en las funciones del Estado [gobierno (Phrōnesis), militares (andreia) y campesinos-labradoros (temperancia)]*; esta concepción de lo 'justo' significó un profundo avance de lo que entonces se creía. En efecto el poeta Simónides había señalado que la justicia significaba *'darle a cada quien lo que le corresponde' (Suum cuique)*, empero el viejo Aristocles (Platón) logró traspasar la idea a la siguiente *'cada quien hiciera lo que le corresponde' (Suum agere)*; de modo que el hombre -aún sin querer- ocupa 'roles', nosotros lo llamaríamos *'espacios sociales'*, e indistintamente se es padre, hijo, profesor, estudiante, trabajador, esposo, compañero, etc. No hay duda que toda la vida social es un complejo asistemático de roles duraderos o no, propios o transferidos, autónomos o heterónomos, pero roles al fin.

En la misma organización cuando se realiza el manual de análisis y descripción de cargos no es más que un análisis y descripción de roles, y mientras más clarificados estén, mientras más comprometidos se sientan las personas que los ocupan, en esa misma medida la empresa será más exitosa.

Además de este proceso de análisis y descripción de cargos encontramos la planificación individual de carreras. Cuando estamos en presencia de una organización que se preocupa por la planificación de carrera con base al desarrollo individual de los trabajadores, el industriólogo debe conocer los perfiles de liderazgo y la definición de roles, por cuanto aún dentro de la empresa, el desarrollo de carrera no es más que una sucesión continua de diferentes roles, y desarrollo de habilidades innatas o adquiridas en cuanto al liderazgo y la conducción de equipos.

¿Cómo participa el industriólogo en estos procesos?. El industriólogo no sólo participa sino que su intervención es definitiva en la toma de decisiones, él es el dueño del proceso aún que la línea tenga la última palabra por ser los dueños del negocio.

V.- LA ORGANIZACION EMPRESARIAL

5.1.- INTRODUCCION

Algunos autores⁸ parten de las definiciones de *'organización'* y *'cultura organizacional'* para concluir sobre las *fortalezas* y *debilidades* de la cultura organizacional. El autor que hemos consultado utiliza metodológicamente los

⁸.-Entre ellos OROZCO MONASTERIO (85), HÉCTOR: *Consideraciones sobre cultura organizacional*. Universidad Católica Andrés Bello. Mim., Caracas, 1985.

conceptos de *valores, costumbres y normas* y, como resultado de la interacción de estos elementos, establece la *socialización organizacional* como el mecanismo adecuado para la transmisión de aquellos elementos.

Nuestro propósito en este artículo es demostrar la tautología en algunas afirmaciones que se hacen en este sentido y la improcedencia lógica de alguna de sus conclusiones partiendo para tal crítica de los mismos elementos conceptuales señalados anteriormente. Para el lector es indispensable tener claros los conceptos de *valores, normas y costumbres* sólo así podrá aprehenderse lo que es el proceso de socialización organizacional; además debe tenerse en cuenta la doble dimensión de lo humano: lo individual y lo social, pues si lo segundo lo identifica con la especie humana, el segundo constituye parte de su radical esencialidad. En esta introducción establecemos como estrategia metodológica visualizar esta doble dimensión (individual y social) y particularmente el carácter ético de la *humanidad*, es decir el complejo mundo de valores que el hombre construye o adquiere.

5.2.- EL SER HUMANO ANTE LA CIENCIA SOCIOLOGICA

Por más que se pretenda que el único objeto de la sociología es el '*hecho social*' como lo pretendía Émile Durkheim, no hay duda que, en última instancia, lo que se persigue es el estudio del hombre en sus relaciones intersubjetivas, esto es, en tanto que el hombre es considerado *sub ratione alteritatis* (en relación o razón de su alteridad) y no aisladamente considerado.

Sin embargo, muchas ciencias tienen esta misma óptica: el Derecho estudia las normas que se generan en la relación del hombre con sus semejantes y lo que debe considerarse como obligatorio, de modo que pueden encontrarse *también* en esta ciencia, la presencia de *valores, normas y costumbres*; la antropología cultural aborda el estudio y desarrollo del hombre en relación con la cultura y con su tiempo, y parte de esa relación es también con el resto de sus congéneres; la psicología misma, si bien se centra en el estudio de la conformación de la *psiquis* no hay duda que tiene enorme importancia las conductas exteriormente manifestadas, dentro de las cuales están aquellas conductas en un medio social. Con vista a esta situación no pareciera ser *exclusivo* de la sociología la consideración del hombre en sus relaciones intersubjetivas, ¿cuál es entonces el elemento fundamental?.

A nuestra manera de ver, la situación la plantearon los fundadores de la Sociología contemporánea: en la relación que se producen entre los hombres surge una *nueva entidad* que es *superior* a los hombres aisladamente considerados, y esa superioridad implica una fortaleza que la hace *imponerse* en un momento determinado.

Esa nueva entidad que, Durkheim, Tarde y Piaget llamaban conciencia colectiva, es el campo específico de estudio de la sociología. Sobre esta base encuentro tres orientaciones filosóficas que determinan la conformación de la nueva ciencia:

- a.- El estructuralismo según el cual los planos de la realidad total producen una sumatoria mayor;

b.- El historicismo en tanto que se considera a la historia como *necesidad cultural*, es decir, cada época es *consecuencia necesaria de la anterior y causa suficiente de la consecvente*.

c.- El romanticismo alemán (*stürm und drang*) según la cual la emoción y la pasión está por encima de la razón, ello produjo el célebre aporte de Schelling y Hegel sobre la conciencia colectiva (*conciencia jurídica popular*).

La esencia y naturaleza humana va más allá de una muy bien conformada cadena de ADN sino también lo que Sócrates denominó el '*daimonium*', y ello constituye la dialéctica constante de lo humano; es, en definitiva, la oposición entre 'alma y cuerpo', 'materia y espíritu', lo 'natural y la moral', de modo que la misma noción de '*humano*' implica *no sólo el reconocimiento de nuestra materia (forma) sino del sentido de auto-responsabilidad (fondo) por medio del cual reconocemos nuestra libertad, la capacidad amorosa, la responsabilidad, etc.*, en definitiva, al par de la cadena de ADN con la cual podemos jugar, el hombre es también portador de un complejo mundo de valores y normas que nos hacen distinto de una mera capa superior en el ejército de los monos.

Con razón señalaba Renard que es preciso admitir primeramente que en la serie de los seres, existe un punto límite donde cesa la '*animalidad*' y comienza la '*humanidad*'. Dice el mencionado autor que la humanidad está circunscrita, por arriba y por abajo, entre dos fronteras precisas, más allá y más acá de las cuales, se convierte uno en ángel o en bruto. En el interior de esas fronteras todas las diversidades de raza, costumbres, de género de vida, siguen siendo humanas; pasadas esas fronteras, ya no hay humanidad⁹.

Diversos autores han defendido la idea de que la '*frontera*' entre la '*animalidad*' y la '*humanidad*' viene demarcada por la '*razón*', y es este elemento lo que nos hace superiores, de suerte que la '*falta de razón*' convierte al hombre en '*pura animalidad*'. Ahora, esta diferenciación del '*ser-humano*' en la categoría de los seres, debe tener otras consideraciones para obtener una clara visualización del problema. Esto es, lo humano "no es sólo un ser distinto de los demás seres, sino que es un '*ser fundamental*'"¹⁰. Esta fundamentalidad del ser humano con respecto al resto de los seres del universo es sostenida no sólo por Recasens Siches¹¹ sino también por Chardin¹².

⁹.-Vid. RENARD (47), GEORGES: *El Derecho, el orden y la razón*, pág. 158. Se observa, no obstante, que ello es una aproximación negativa del problema, es decir, es una aproximación a la "*humanidad*" a través de lo que no es.

¹⁰.-RECASENS SICHES (59), LUIS: *Tratado general de filosofía del derecho*, pág 72.

¹¹.-Vid. *ídem*. Cfr. RECASENS SICHES (52), LUIS: *Vida humana, sociedad y derecho*, pág. 60 y siguientes.

¹².-Vid. CHARDIN (64), TEILHARD: *El porvenir del hombre*, pág. 170. La noción de CHARDIN acerca de la humanidad está enmarcada en el '*sentido de la especie*', que impulsa al hombre hacia sus '*aspiraciones democráticas*'. Sobre este aspecto volveremos más adelante.

El primero de los autores citados dice que "...la vida humana es la realidad primera y radical, y a la vez, la base y ámbito de todos los otros seres y la clase para la explicación de éstos"¹³.

Esta vida humana se caracteriza porque '*se sabe a sí misma*', es decir, "en la vida humana se subraya ese carácter de ser para sí, de agilidad que constituye una nota de la realidad fundamental del pensamiento"¹⁴. De esta manera la nota diferencial de la '*animalidad*' y la '*humanidad*' no es sólo la superioridad por la razón sino que por medio de ésta nos hallamos en *intimidad con nosotros mismos*, un saberse y un asistirse a sí misma y al mismo tiempo, el hombre no se concibe como un ermitaño, alejado de sus semejantes antes bien, posee las mismas características de otros animales: busca la asociación con sus congéneres de la misma especie.

5.2.1.- LA DOBLE DIMENSION HUMANA: LO INDIVIDUAL Y LO SOCIAL

El hombre es esencialmente individual y existencialmente social es decir, ciertamente constituye una *unidad especial e irrepetible*, pero al mismo tiempo precisa, para su propio desarrollo de la inter-relación con los demás seres humanos, de allí que Aristóteles lo definiera como un '*homo político*' y a pesar del desdén con que el propio Rousseau explica la participación de la civilización en el hombre esto es, la sociedad como un elemento corruptor de la nobleza del hombre primitivo. Por ello en la próxima sección estudiaremos esta doble dimensión: lo *individual* y lo *social*. Estas consideraciones reflejan una línea definitoria de la persona humana, su '*individualidad racional*'; pero existe además, otra dimensión de vital importancia, el aspecto de la *sociabilidad*, y ciertamente la sociabilidad es '*un carácter distintivo de la personalidad*'¹⁵.

En cuanto al aspecto individual hay que advertir que no se trata de la consideración biológica -que ciertamente es importante- pues como enseña Abbagnano "en el campo biológico, el individuo puede ser para ciertas finalidades el *organismo*, para otros, la *célula*"¹⁶, y puede según importantes corrientes determinar la personalidad. El carácter histórico y moral del individuo es lo que se ha destacado en la Filosofía. Desde este punto de vista, el aspecto individual de la

¹³.-Vid. RECASENS SICHES (59), LUIS: *Locus citere*. La advertencia nos la hace el propio autor; esta visión no es desde el punto de vista biológico, pues en ello no sólo existen diferenciaciones poco trascendentes y no pasan de ser meras observaciones de la causalidad, aunque como más adelante señalaremos, la constitución biológica de los seres tienen influencia determinantes en la estructura de la personalidad. "Vida es lo que hacemos, pero no sería vida, si no nos diéramos cuenta de lo que hacemos"; *Opus citere*, pág. 73.

¹⁴.-*ídem et passim*

¹⁵.-Vid. ORTIZ-ORTIZ (93), RAFAEL: *La Vida privada, el honor y la reputación*, pág. 134 y siguientes; la misma idea es recogida en nuestra obra: "*La doctrina judicial sobre la vida privada, el honor y la reputación*".

¹⁶.-ABBAGNANO (74-2), NICOLA: *Diccionario de filosofía*, pág. 654.

persona humana viene dado por la naturaleza racional del hombre, en cuanto dotado de *dignidad* y , en consecuencia debe '*valer como un fin-en-sí-mismo*'. Modo '*individual*' de vida -según el maestro Recasens Siches- es:

"aquello que el sujeto vive con radical originalidad, en tanto que persona singular, algo creado por él a su propia medida. Así, por ejemplo, son modos individuales de vida: los pensamientos que se han ocurrido a mí mismo; las emociones que me brotan como genuinamente mías; mis auténticos afanes; las decisiones tomadas íntegramente por mi cuenta, no sólo en cuanto al 'acto' de decidirme, sino también en lo que se refiere al 'contenido' de la decisión, en la medida en que éste ha sido elaborado por mí; las actividades cuyo plan he inventado" ¹⁷.

De esta manera, la *especificidad de la vida humana individual* se caracteriza, según nuestro punto de vista, no sólo por ocupar un punto en el espacio y un instante en el tiempo (absolutamente irrepetible) sino que además, cada ser así considerado está formado por una diferente carga histórica personal con una gran cantidad de contenidos y motivaciones individuales y, en definitiva, con una propia carga sentimental y emotiva¹⁸.

El hombre así concebido, en su ámbito puramente individual, excede de la consideración como una "mínima partícula de las relaciones causales"¹⁹ del universo; o como dice Del Vecchio y Spinoza es "una partícula infinitesimal de la naturaleza in genere (particula naturae) en cuyo caso la naturaleza es la totalidad de lo real empírico"²⁰ y *ello para enseñar que el hombre se comporta* "empíricamente" en cuanto es objeto de una cadena causal. Esto es lo que KANT denomina el '*homo phänomenon*' es decir, un ser empíricamente determinado causalmente; empero, el criterio causal permite una noción de realidad como serie, pero no da nivel de '*principio*' ni el '*fin*' de esta serie²¹.

¹⁷.-RECASENS SICHES (59), LUIS: *Opus cit.*, pág. 123.

¹⁸.-Esta consideración se hace con absoluta abstracción de los '*roles sociales*' o los '*personajes*' que cada individuo le corresponden en su dimensión social; lo que resulta afirmar que cada individuo es *único e insustituible*.

¹⁹.-Cuando hablamos de '*relaciones causales*' nos referimos al '*principio de causalidad*' según el cual y de manera muy elemental, enseña que '*toda causa tiene un efecto*' o de otra manera '*de todo antecedente se sigue necesariamente un consecuente*'. De suerte que un fenómeno explicado por el principio de causalidad sólo puede serlo en referencia a otro fenómeno, el cual, a su vez, reclama un tercero, y así indefinidamente.

²⁰.-Vid. DEL VECCHIO (47-5), GIORGIO: *Filosofía del Derecho*, pág. 500.

²¹.-Dice DEL VECCHIO que "no da el principio o comienzo porque éste, considerado a la luz de aquel criterio, es decir, como un momento en el orden de la sucesión fenoménica, sería un efecto sin causa. No da razón del fin, porque desde el mismo punto de vista, un dato último significaría una causa privada de efecto".

Decimos que excede a esta consideración por cuanto la '*persona humana*' tal como nos interesa, está dotado de *libertad*, lo que hace posible que puede ser iniciador de una nueva cadena causal. En otras palabras, el hombre puede considerarse como un sujeto influido por las determinaciones sensibles (*homo phänomenon*) o puede "*ser considerado simplemente, según su humanidad como personalidad independiente de toda determinación sensible (homo noumenon)*"²².

Pensarse como *noumenon* es *pensarse libre*, en cuyo caso estamos en presencia del mundo de los valores. El principio de causalidad no nos permite en lo más mínimo, distinguir los '*valores*' de las cosas, y en la consideración del hombre -en tanto que fenómeno- escapa cualquier intento de indagar sobre la influencia y determinación de los valores.

En cambio, cuando pensamos al hombre en su '*yo-individualmente-libre*' lo asumimos como capaz no sólo de iniciar una cadena causal sino *descubridor del mundo de los valores* y el darse cuenta de sí mismo. Como veremos más adelante en el capítulo relativo a los valores, ciertamente es necesaria la capacidad valorativa de un ente y por demás relacionado con el ente valorado. Tal vez por esta dicotomía, las distintas teorías sobre los valores han perdido esfuerzo en indagar sobre su *subjetividad* u *objetividad*.

Según esto, la dimensión individual del hombre puede ser observada:

- a).-como un aspecto de la trama empírica del universo, en cuyo caso, el hombre está sujeto a las relaciones causales -como un fenómeno más de la naturaleza- y por tanto determinísticamente; lo que implica también que no haya cabida al mundo de los valores esto es, una naturaleza con unidad mecánica de los fenómenos bajo la ley de la reductibilidad de los *consiguientes* a los *antecedentes*; y en segundo lugar
- b).-encontramos al hombre como dueño de sí (autónomo) capaz de formular acciones libres fuera de todo determinismo causal. Como lo expresara Del Vecchio '*la naturaleza se entiende en el sentido del principio que se despliega en el mundo a través del orden ascendente de los tipos, la razón que vivifica la materia, y la esfuerzo a organizarse e individualizarse, hasta que se hace sujeto que siente y quien se refleja sobre sí como pensamiento*'²³.

Bajo esta última consideración observamos al hombre -*en tanto que persona individual*- como sujeto de valoraciones y como hacedor de cultura. Pensarse como libre es ser miembro de un mundo inteligible, como integrante de una comunidad de personas libres²⁴. Y ello es así, porque insertamos la libertad en la serie de nexos

²².-KANT (51), ENMANUEL: *Fundamentación de la metafísica de las Costumbres*, pág. 315. Cfr. ORTIZ-ORTIZ (92), RAFAEL: *La triple formulación del imperativo categórico kantiano y otros aspectos de su ética*, pág. 243 y siguientes.

²³.-DEL VECCHIO (47-5), GIORGIO: *Opus citere*, pág. 505 et passim.

²⁴.-Vid. KANT, (51), E. : *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, pag. 315.

causales, "algo así como causas primeras que no emanan de otras causas precedentes, pero que sí producirán efectos reales ulteriores"²⁵.

Esta libertad es una '*libertad comunicada*' a los otros hombres, y es aquí donde se inicia la dimensión social de la persona humana. Esta naturaleza individual comunicada y comunicante, a nuestro modo de ver, caracteriza la esencial sociabilidad humana. Renard expresa esta idea de la siguiente manera: "Es preciso suponer alguna unidad interna, propia para apoyar en ella un derecho universal. De no ser así, habría tantos derechos naturales independientes como especies autónomas en lo que el vulgo tenemos el mal hábito de llamar *humanidad*"²⁶.

De tal manera que es lícito suponer una extraña comunicabilidad que nos hace sentir como '*formando parte de una especie*'. Hacemos nuestras las palabras del maestro Recasens, en el sentido de que se puede demostrar radicalmente, con el más estricto rigor, la esencialidad de lo social en la vida humana. Vivir es hallarnos en el mundo, dentro del cual la circunstancia o contorno concreto, en que estamos insertos nos depara un repertorio plural de posibilidades, entre las que tenemos que elegir por nuestra propia cuenta para ir tejiendo en cada instante la trama de nuestra existencia.

La cualidad asociativa de la naturaleza humana ya la habían entendido los griegos y a través de la filosofía Aristotélica, la cual entra en la cultura occidental a través de las cultura árabes, y *crístianizada* a través de Santo Tomás. Incluso, un pensador tan alejado de la filosofía aristotélica (es decir más cerca de Platón) como San Agustín podemos encontrar consideraciones de este tipo. Dice Truyol y Serra refiriéndose al maestro africano:

"Es el suyo un acento aristotélico cuando dice: *cada hombre en concreto es una porción del género humano y la misma naturaleza humana es de condición sociable*. No hemos de imaginarnos la tendencia social del hombre como una fuerza ciega, idéntica por ejemplo, a la que mueve a las abejas. ya Aristóteles había subrayado el carácter específico de la sociabilidad frente al instinto del bruto, basándose en que es propia del hombre la palabra, que le permite expresar el bien y el mal, lo justo y lo injusto: la comunidad de estas ideas fundamenta la familia y el Estado"²⁷.

El mismo criterio mantiene Maritain para quien '*la personalidad es un todo, pero no un todo cerrado, es un todo abierto, no es un pequeño dios sin puertas ni ventanas como la mónada de Leibnitz, o un ídolo que no ve, no oye, no habla. Tiende por naturaleza, a la vida social y a la vida en comunión (...) así la sociedad se forma como una cosa exigida por la naturaleza (naturaleza humana)...*'.

²⁵.-Vid. ORTIZ-ORTIZ (92), RAFAEL: *Ensayo sobre los principios metafísicos del Derecho en la filosofía crítica kantiana*, pág. 158 y 159.

²⁶.-RENARD (47), GEORGES: *Locus cit.*

²⁷.-Vid. TRUYO Y SERRA(44), ANTONIO: *El Derecho y el Estado en San Agustín*, 136 y siguientes.

La vida social es para el hombre tan esencial como su propia *individualidad*, por lo que sería inútil colocar una al servicio de la otra; más la idea que surge de la interrelación -la idea de sociedad o Estado- o en definitiva el ente superior producto de la sociabilidad²⁸, es sólo una ficción que lleva implícito su propia destrucción si ahoga la íntima incomunicabilidad de cada persona en particular.

La historia humana ha demostrado que cuando el nuevo ente superior (el Estado o la sociedad) se aleja de las aspiraciones, sueños y anhelos de cada ser humano que lo conforma, lleva en su seno la cimiento de su propia destrucción, pues "nos olvidamos que es el hombre quien moldea, construye o destruye a las sociedades"²⁹; viceversa, cuando cada ser individual actúa en desmedro de los *finés de la colectividad*' (entre ellos el Bien Común) concebida como un todo, la barbarie y la desigualdad igualmente acabarán por destruir el vínculo comunicacional.

Ahora, es indudable que lo social o colectivo fue de alguna manera individual anteriormente; como ideal, al fin y al cabo, es una creación de aportes individuales, como dice Recasens:

"lo colectivo es cristalización, fosilización, mecanización y, por ende, es estéril, y sólo se renueva, sólo se re-crea, merced a nuevas aportaciones individuales, que después consiguen socializarse. Y evoluciona y cambia merced a un proceso de interacción entre lo dado colectivo y la nueva aportación fecundante de los individuos"³⁰.

La humanidad -bajo esta óptica de la sociabilidad- es '*disposición a la comprensión de los demás o a la simpatía hacia los demás*'³¹; En Kant la humanidad significa, por un lado, el sentimiento universal de la simpatía; por el otro, la facultad para comunicar, íntima y universalmente las propiedades que, en su conjunto, constituyen la sociabilidad propia de la humanidad por la cual se diferencia del aislamiento animal³².

En Santo Tomás de Aquino la '*humanidad*' estaría conceptuada también como *principios esenciales de la especie, tanto formales como materiales, prescindiendo de los individuales*³³. Se dice humanidad en cuanto que alguien es hombre, y el hombre es alguien, no por sus principios individuales, sino sólo porque tiene principios esenciales de la especie. Hasta aquí podemos hacer las siguientes relaciones:

28.-Para DEL VECCHIO en *Opus citere*, pág. 415, la sociedad es "un complejo de relaciones por las cuales viven y obran conjuntamente, formando una nueva y superior unidad". Siendo el Estado apenas uno de los vínculos que unen a los hombres: *el vínculo jurídico o político. ídem, pág. 423.*

29.-ORTIZ - ORTIZ (93), RAFAEL: *La vida privada, el honor y la reputación*, pág. 135.

30.-Vid. RECASENS SICHES (59), LUIS: *Tratado general de Filosofía del Derecho*, pág. 139.

31.-Vid. ABBAGNANO (74-2), NICOLA: *Opus citere*, 618.

32.-KANT (51b), INMANUEL: *Crítica del juicio*, Párraf. 60, *Apud ídem*.

33.-AQUINO, SANTO TOMAS: *Summa Contra gentiles*, IV, 81. *Apud* ABBAGNANO (74-2), NICOLA: *Opus citere.*, 618-619..

a).-la persona humana por su *sociabilidad comunicante y comunicada* constituye la expresión más irreductible de la humanidad.

b).-la humanidad tiende a resaltar lo común y específico de cada individuo, o mejor, el sentido de la especie.

Sobre este último aspecto Teilhard de Chardin ha expresado que *'todos cuantos hacen profesión de estudiar y construir la sociedad, trabajan como si el hombre social fuera entre sus manos cera virgen que pueden moldear a voluntad, sin sospechar que la sustancia viviente que manejan, por su propia formación, estará señalada mediante ciertas 'lineas de crecimiento' estrictamente definidas; líneas lo bastante flexibles para dejarse utilizar por los arquitectos de la nueva Tierra, pero lo bastante 'recias' también como para hacer saltar todo intento de ordenación que no las respete'*³⁴.

Para Chardin esas *'lineas de crecimiento'* por el fenómeno de *'convergencia humana'*³⁵ tiene como fase principal la *'sociabilidad de comprensión'* que posibilita y hace aflorar las aspiraciones democráticas³⁶.

Así pues, *'la realización sobre la tierra de un arreglo social verdaderamente democrático depende en última instancia de la conservación y acrecentamiento de conciencia humana de lo que he denominado 'el sentido de la especie' ... sólo así es posible hacer que reine una atmósfera de no coerción, es decir, de unanimidad, en lo que, en última instancia, consiste la radical y huidiza esencia de la democracia'*³⁷.

5.2.2.- EL 'HOMO ETHICUS'

Según lo hemos visto, el hombre no es -en modo alguno- una exclusividad *ab extra* de lo individual o social, sino más bien un *todo* inseparable por naturaleza, inescindible por su definición; en algún momento construimos una definición de *persona humana* que aún hoy nos parece válida:

³⁴.-CHARDIN (64), TEILHARD DE: *El porvenir del hombre*, pág. 292 Apud. FERNANDEZ GOMEZ(88), LORENZO: *Temas de Filosofía del Derecho*, pág. 165.

³⁵.-*Covergencia humana* es el hecho de ordenarse en sistemas cada vez más complejos y centralizados y el cual forma parte de una *convergencia universal del cosmos*.

³⁶.-La *pasión democrática* es el sentimiento, acompañado de atracción, que el hombre experimenta por un movimiento que, debido a la organización colectiva del grupo zoológico a que pertenece, le encamina hacia nuevos estadios de super personalización o lo que es lo mismo, de super-reflexión. Vid *in Opus citere*, pág. 193 y siguientes.

³⁷.-Vid. *in locus citere et passim*.

"el conjunto de valoraciones el cual es imputable un ser y las cuales apuntan a una dimensión en cuanto individuo dotado de libertad, y otra dimensión social que no es otra cosa que su comunicación con la especie que le es propia"³⁸.

Esta definición, a nuestra manera de ver, recoge lo que hasta ahora hemos dejado establecido: la dimensión individual (autónoma) de cada ser y por otro lado su sentido de pertenencia a un ente ideal, abstracto como la 'especie' que lo lleva a construir y a diseñar una sociedad. Otros autores como Doral³⁹ establecen como notas distintivas de la persona en su sentido filosófico lo siguiente:

a).-TOTALIDAD: la persona es un todo, cosa íntegra, conjunto, plenitud. La persona como todo abarca la naturaleza del hombre, sus principios individuales, su ser propio. No estamos de acuerdo con esta afirmación; en nuestra manera de ver las cosas no puede hablarse de un 'conjunto o una totalidad' sin especificar a su vez, las partes. La noción de 'todo' es relativa a sus partes; y por otro lado, identificar esta totalidad con la 'naturaleza del hombre' es caer en una tautología.

Según los razonamientos que hemos hecho hasta ahora nos permiten señalar un rasgo de totalidad en el sentido que toda consideración de persona humana debe puntualizar su doble dimensión individual y social.

b).-AUTONOMIA: "ese todo en que consiste la persona comprende la libertad e independencia, como propiedades de la naturaleza humana, parte fundamental del todo".

Tampoco compartimos esta noción, pues en nuestro concepto, la 'autonomía' viene dada por la libertad (esto es, no supeditado a las condiciones causales del determinismo empírico) y sólo en este sentido puede hablarse de 'hombre-autónomo'. Pero como lo hemos señalado, la dimensión individual del hombre se 'comunica' a los demás hombres⁴⁰, comunicación que procede del sentido de la especie. Concebir al hombre-autónomo con prescindencia de su dimensión social como ya lo hemos dicho, es negar su propia naturaleza. De tal forma que en nuestro criterio la noción filosófica de persona tiene las siguientes perspectivas:

³⁸.- Vid. ORTIZ-ORTIZ (95), RAFAEL: *Fundamentación filosófica de los Derechos humanos*, *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México*, Año. XXIII, N° 17, México, 1995. También en ORTIZ-ORTIZ(95), RAFAEL:

IX Premio Anual de la Procuraduría General de la República, *Revista de la Fundación* N° 14, Caracas, 1995.

³⁹.-Vid. DORAL (75), JOSÉ: *Concepto filosófico y jurídico de persona*, pág. 116 y siguientes. Las mismas consideraciones son aceptadas y reproducidas por MARTINEZ BULLÉ (88), VICTOR en *Dignidad de la persona y derechos*, pág. 722 y siguientes.

⁴⁰.-El término 'comunicar' lo entendemos en el sentido de que el hombre 'participa' de los elementos de la especie humana y, es además, lo que denominamos *naturaleza humana*.

- a).-un ser individual dotado de libertad y autonomía en su voluntad ⁴¹.
- b).-un ser social que comunica su individualidad a la especie que le es propia y lo impulsa a organizarse en formas complejas de asociación.
- c).-ambos aspectos están enmarcados en un *conjunto de valores que el hombre es capaz de descubrir y aplicar*.

La persona humana en su consideración individual nos apunta y facilita el camino hacia el mundo de los valores. Esto es, considerar al hombre individualmente -ya no desde el punto de vista del fenómeno empíricamente determinado- sino como un ente '*libre*' nos coloca de cara a la dimensión de sus anhelos, sus sueños, su voluntad y sus complejos motivacionales, y en definitiva, frente a sus propias valoraciones individuales.

Por otra parte, la *sociabilidad* nos pone frente a lo que es común en la '*especie*' pues debe existir un vínculo comunicante entre los diversos '*individuos*' de lo contrario la '*humanidad estaría conformada por múltiples individualidades*' y *habrían tantas 'naturalezas humanas'* como individuos existan. Más, la dimensión social tiene íntima relación con el '*sentido de la especie*' cuyas líneas de crecimiento apuntan a la trilogía mágica de los derechos. Tan inseparable son ambos elementos que el fin de lo *colectivo* no puede ser negación de los *fines individuales* antes bien lo colectivo o lo social se crea y *re-crea* por la aportación de cada sujeto individual, como lo afirma Recasens Siches. Sería falaz e ilógico argumentar que como la delincuencia se ha desatado y desde el punto de vista social se debe garantizar la *seguridad personal* de los ciudadanos entonces hay que implantar la *pena de muerte*⁴²; como también es falaz sostener que por cuanto la sociedad existe por y para el individuo, el fin de la sociedad y los derechos sociales en general deben estar supeditados y limitados (e incluso excluidos) por los derechos individuales.

El asunto está en que el hombre es un '*animal ético*', es decir, un '*homo ethicus*' derivado de su auto-desarrollo como individuo (epistemológico), y su desenvolvimiento como un ser social; en ambos casos estamos en presencia no de la mera *animalidad* pero tampoco de la mera '*racionalidad*', sino en el campo concreto de los valores relativos a su conducta social. Bien entendida está relación entonces es fácil ver que el tema de la cultura organizacional -sin dejar de ser producto de la dimensión colectiva- es, sin duda alguna, producto también de esa individualidad que se sabe a sí misma, con sus múltiples cargas motivacionales y de valores, reglas o costumbres.

Con estas herramientas estimamos estar preparados para el objetivo de este escrito: las consideraciones sobre la cultura organizacional.

⁴¹.-Es el carácter racional que lo desliga de la gradación de los seres, y lo que además, posibilita la *imputabilidad* de deberes, esto es, lo que posibilita el *hombre-ético*.

⁴².-Este ha sido el debate de la sociedad venezolana durante el mes de noviembre de 1.994 a raíz de una proposición realizada por un miembro del partido Demócrata-cristiano al Congreso de la República que estudia la Reforma de la Constitución.

5.3.- ORGANIZACION Y CULTURA ORGANIZACIONAL

5.3.1.- LA TESIS DE MONASTERIO

El autor Monasterio Orozco comienza planteando una definición preliminar de lo que hay que entender por '*organización*', y a tales efectos dice: '*grupo humano cuyas relaciones mutuas están formalmente definidas y que buscan obtener un objetivo común compatible con sus objetivos individuales*'.

Sin embargo, la Organización no es sólo un *grupo humano con intereses comunes*, esto no diferenciaría al grupo humano asistente a un juego de fútbol de un grupo de boyscouts. En nuestro criterio la organización es:

"un todo complejo de elementos jerárquicamente establecidos, sistemáticamente relacionados, con objetivos comunes, los cuales están diseñados para que esos elementos (materiales y humanos) vayan dirigidos a la consecución de un fin previamente fijado. En ella las relaciones están formal o materialmente definidas".

Decimos que es un todo complejo de elementos pues no es sólo la presencia de un grupo humano sino también de bienes materiales e inmateriales (espirituales) que se sistematizan jerárquicamente en importancia; ciertamente existen objetivos comunes compatibles con los objetivos individuales, pero de cualquier modo existe una finalidad última previamente fijada al cual tiende la organización; por último las relaciones pueden estar formalmente establecidas (leyes, códigos, reglas, costumbres, etc.) pero también pueden existir unas relaciones materialmente establecidas derivadas de la cotidianidad, y de las labores en grupo.

¿Qué es lo que distingue a las diversas organizaciones?. Como lo expresa Monasterio, no sólo es el *objetivo* diseñado sino también el '*como*'. Sin embargo, ninguno de estos dos elementos es definitivo, un ejemplo nos mostrará esta afirmación: las operadoras de petróleo en Venezuela filiales de la multinacional Petróleos de Venezuela (Corpoven, Lagoven y Maraven) *tienen un mismo objetivo formalmente establecido como organización (producción, explotación y refinación de hidrocarburos)*, y tienen un mismo '*como*' (normas y procedimientos idénticos, misma tecnología e idénticos procesos), incluso tienen un mismo contrato colectivo, pero *las tres operadoras tienen una diferente cultura organizacional y cada una está definida como organización*.

La respuesta nos lleva a conclusiones opuestas a las de MONASTERIO: *no es la cultura lo que determina las conductas, sino las conductas determinan la cultura*; no es la estructuración de las empresas lo que determinan las conductas, sino que las conductas van a generar los cambios necesarios para adaptarse a la manera en que la gente siente y pre-siente los valores de la organización.

Monasterio propone la idea de que las organizaciones tienen factores (no se aclara si esos factores son *'producto de'* las organizaciones, o factores que inciden en las mismas), y tales factores pueden ser:

A).-FACTORES TANGIBLES: condiciones físicas como ruido, temperatura, etc.; tecnologías; y el tipo de personal requerido (en cuanto a la educación).

B).-FACTORES RELATIVAMENTE TANGIBLES: como la estructura de la organización (centralizada o descentralizada).

C).-FACTORES MENOS TANGIBLES: conformado por la cultura organizacional.

Crea la duda si la cultura organizacional es un factor de la organización, o si la organización es un factor de la cultura organizacional. Para responder esta inquietud es conveniente precisar lo que hay que entender por cultura organizacional. Para el autor *in comento*, la cultura organizacional se entiende *'la forma de ser y de hacer de un determinado grupo'*.

La forma de *'ser'* en el sentido de lo que los miembros de la organización consideran importante y se toma como guía para la toma de decisiones, y la *'forma de hacer'* en término de las modalidades de conducta preferidas para llevar a cabo actividades que igualmente podrían desarrollar de otra manera. Ahora bien, si la forma de ser *guía en la toma de decisiones* y la forma de hacer se refieren a *modalidades de conducta*, en realidad no hay diferencia alguna, pues ambas estarían dirigidas a la conducta exteriormente expresadas; además de ello, es preciso determinar si la cultura *es un factor de la organización*, o por el contrario, la organización *es un factor de la cultura organizacional*.

5.3.2.- LA PROPUESTA: RELACION SIMBIOTICA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Repetimos que para responder a este planteamiento es necesario establecer una definición operacional de lo que es cultura organizacional:

Se debe entender por cultura organizacional al complejo de valores, reglas, costumbres que determinan la manera de sentir y presentir de los individuos agrupados en una organización, y que moldean la manera en que sus actividades se llevan a cabo para obtener los fines que se hubieren establecido'

Conforme a esta definición pueden distinguirse dos elementos:

A).- ELEMENTO INTERIOR O ESPIRITUAL

El cual tiene que ver con la *interiorización que los individuos que pertenecen a la organización sienten los valores, asimilan las normas y se adecuan a las costumbres*. Hablamos -en la definición- de maneras de '*sentir*' y '*presentir*', en el sentido de que los valores se hallan a nivel de conciencia, mientras que las reglas y las costumbres sólo exige la adecuación de la conducta exterior a lo establecido en ellas; en el primer caso [valores] puede usarse el verbo '*presentir*' para indicar la interioridad de conciencia, y el de '*sentir*' para referirla a la adecuación de las conductas a las reglas y valores.

B).- ELEMENTO EXTERIOR O CORPORAL:

Indica las diferentes maneras en que la organización dispone de los elementos materiales en orden a la consecución de los fines que la misma ha establecido previamente.

Conforme a esto no podría establecerse que la '*cultura organizacional es un elemento de la organización*' pues como hemos visto, la organización establece *a priori los valores de la organización, las reglas e incluso trata de moldear las costumbres*; pero tampoco puede decirse que '*la organización sea un factor de la cultura organizacional*', pues es también cultura *la manera en que los individuos asimilan e interiorizan tanto los valores como las reglas y las costumbres*.

A nuestro modo de ver la relación entre '*cultura organizacional*' y '*organización*' es una '*relación simbiótica*', en la cual tanto la organización como la cultura se desarrollan en paralelo, adecuándose la una a la otra, según los fines que previamente se hubieren establecido. En este sentido la organización *es un elemento de la cultura organizacional* no sólo porque sin aquella, la cultura no tiene sentido; y por otro lado, *la cultura organizacional es un elemento de la organización* porque aún sin establecerlo previamente, es de la naturaleza humana valorar, establecer reglas expresas o impresas, exteriores o interiores, y obviamente, las costumbres.

5.4.- VALORES, COSTUMBRES Y NORMAS

a).- valores

Sin duda es imprescindible para una cabal comprensión del tema el establecimiento conceptual de los valores, normas y costumbres. Para ello haremos un análisis crítico de la posición de Monasterio, y luego plantaremos nuestro propio punto de vista:

Señala el referido autor que los valores se definen como '*actitudes hacia conceptos y como criterios sostenidos por un individuo o grupo social para tomar decisiones ante situaciones conflictivas*', y con base en ello se señala que un valor es '*considerado importante y trascendente para él*'.

En esta materia es importante asumir una posición -precientífica digamos- en la cual se establezca si los valores son *absolutos* o, si por el contrario, son *relativos*. Un valor es absoluto cuando su validez no depende de los sujetos o grupos sociales, mientras que es relativo cuando el valor depende de un sujeto individualmente considerado o colectivamente visualizado. El autor se coloca en la esfera de la *relatividad de los valores* pues cuando señala que un valor es '*aquello que es importante o trascendente para un individuo*', le quita sustantividad a los valores para endosarlo en las querencias y los motivos individuales. Conforme a esto puede ser un valor *matar niños en una escuela, o vender drogas en una guardería infantil* ⁴³.

De plano se observa que los valores no pueden depender de lo que *un sujeto determine que para él es importante o trascendente*. Tampoco es cierto que los valores funcionen '*ante situaciones conflictivas*', pues al ser criterios orientadores de conducta, entes irrales que se polarizan en las cosas, y que gozan de independencia del ente material que los soporta, es irrelevante la presencia de un conflicto; lo que si es importante es que las conductas de los individuos en una organización o fuera de ella, actúan con base a máximas y principios éticos de comportamiento.

¿Qué entendemos por '*valores*'?

'Los valores son entes irrales que si bien recaen sobre las cosas y las personas (conductas) están desligados de éstas, ordenados jerárquicamente según un orden emocional y que se estiman según ese orden: Al ser propiedades de las cosas y personas no agregan realidad, sino que los convierten en un bien'

Los valores como la bondad, belleza, utilidad, justicia, etc., son '*entes irrales*', es decir no son *superficies corpóreas* sino que se agregan a las personas o cosas para convertirlos en bienes, así, hay flores bellas, sentencias justas, actos buenos o malos; estos valores ciertamente están ordenados jerárquicamente (escala de valores) de acuerdo a un sentir emocional pero *impuestos racionalmente*. Ante la presencia de la justicia y la injusticia, obviamente se preferirá la justicia; entre lo bueno y lo malo, se preferirá lo bueno; ante la lealtad y la justicia, se preferirá la justicia, y así sucesivamente.

Los valores necesitan condicionamientos empíricos externos para hacérsenos conscientes; pero no es la experiencia, ni la costumbre, ni la asociación lo que les da existencia. Son más bien contenidos de razón, y constituye por ello una marca inconfundible que separa fundamentalmente al hombre del animal.

⁴³.-Esperamos se nos dispense de los ejemplos tan radicales, pero precisamente en estos casos es donde mejor se visualiza que los valores no pueden depender de la querencia individual de cada persona, sino que constituyen un ente irreal que acompañan a las acciones de esos mismos individuos.

Si trasladamos el término de los valores a la cultura organizacional puede analizarse que existen *valores absolutos e independientes de las organizaciones y que se le imponen a las mismas por fuerza de la razón*, por ello encontraremos que la probidad y honestidad son valores objetivos pues la deshonestidad o la improbidad no pueden ser un criterio, racionalmente hablando, para el comportamiento de los individuos que componen la organización; matar o pelear no puede ser un criterio de valor en las organizaciones, en cambio que es perfectamente viable afirmar que no-matar o no pelear son valores absolutos que no dependen de las preferencias individuales.

Estamos de acuerdo con que en términos organizacionales se desarrollan -por parte de las organizaciones- escalas de valores que influyen la conducta de sus miembros; pero el autor señala: *'en resumen, al considerar los valores organizacionales, estos se acercan más a nuestra definición preliminar de actitudes hacia conceptos, se estructuran en forma de una escala e influyen en el comportamiento de sus miembros y en la toma de decisiones organizacionales'*.

Observamos -sin embargo- alguna confusión entre *'reglas y valores'* cuya relación no siempre es *necesaria*, así por ejemplo, la puntualidad *no es un valor* es una *regla* cuyo incumplimiento puede acarrear la salida del individuo de la organización; en cambio que la honestidad será siempre un valor pues una organización cuya actividad esté signada a la deshonestidad tiende pronto a desaparecer.

Los valores no sólo guían a las personas en la toma de decisiones ante situaciones conflictivas, como propone Monasterio, sino que a lo largo de la vida el hombre actúa con base a principios de ética, y de reglas las cuales no deben confundirse con los valores, pues si bien las reglas pueden expresar valores, también pueden ser ajenas a los mismos.

b).- costumbres

Monasterio define las costumbres como *'formas repetitivas de conducta que caracterizan a un grupo social u organización'*, las cuales muchas son intrascendentes pero otras marcan *pauta de comportamiento en la organización*. Nosotros señalaríamos:

'...son conductas repetidas en el tiempo por una generalidad de personas con la convicción de que los hechos que la constituyen son de obligatorio cumplimiento'.

En este sentido es contradictorio hablar de *costumbres intrascendentes* pues lo que realmente cualifica una costumbre (tanto desde el punto de vista jurídico como sociológico) es que los individuos que ejecuten los hechos que la conforman, consideren que tal costumbre es de obligatorio cumplimiento. Se distinguen en la costumbre dos elementos: uno de carácter objetivo (las conductas repetidas en el tiempo) y el otro de carácter subjetivo (la convicción de obligatoriedad). Luego, cuando se habla de costumbre intrascendente debe entenderse como *uso* más nunca

como costumbre, y el mismo autor nos da la razón cuando establece que *'las costumbres son normas tácitas y más efectivas que si estuvieran gravadas en piedra'*.

Los ejemplos que coloca el autor de costumbres (comités para resolver problemas corporativos, líneas jerárquica, etc.) es una visión, sin duda, de la organización pero no desde el punto de vista de la cultura organizacional; las costumbres, en tanto que elemento de la cultura, tienen que ver con las formas repetitivas, relativamente constantes, con la convicción de obligatoriedad en que *se comportan los individuos de una organización*, visto así puede establecerse como un *'elemento de la cultura'*.

Por último debemos decir que no es cierto que las costumbres coincidan con los valores pueden, tal vez, ser indiferentes; así si en la organización se acostumbra dar vehículos a los ejecutivos, ello necesariamente no responde a un valor sino a una regla; o si es costumbre laborar más allá de la jornada de trabajo, ello no responde al valor de eficiencia sino a un compromiso personal con las tareas encomendadas.

c).- normas

Las normas -dice Monasterio- es una expectativa formal de conducta que especifica (generalmente por escrito) el comportamiento apropiado de los miembros ante una situación determinada. Aceptamos estos criterios pero con el añadido de que las normas pueden tener dos fuentes:

1°.-heterónoma a la organización las cuales son aquellas normas que vienen impuestas por el colectivo social donde la organización se desarrolla (códigos, leyes, reglamentos, etc.); y

2°.-autónomas, cuando las normas son elaboradas por la misma organización al cual están dirigidas, por lo general se expresan en un manual de normas, o simplemente en forma de instructivos, avisos, y otras formas de comunicación.

5.5.- FORTALEZAS Y DEBILIDADES EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La definición del autor de fortaleza de una cultura como *'el grado en el cual sus componentes coinciden entre sí, están claramente definidos para sus miembros y son compartidos por ellos*, nos parece bastante acertada si lo acompañamos del siguiente esquema:

...las normas y las reglas deben ser una articulación de los valores mientras que las costumbres deben ser una materialización de las normas y las reglas. Desde este punto de vista, los valores definen lo que es algo valioso (un bien), las normas y las reglas las definen formalmente por escrito y cumplen la función de divulgación, y, por último, las costumbres llevan a la práctica directamente las normas e indirectamente (a través del cumplimiento de las normas) los valores.

Una cultura será débil, evidentemente, cuando estos elementos no están lo suficientemente cohesionados como para cumplir los objetivos y fines que la organización se ha establecido, o cuando tales fines se cumplen en contra de los elementos de la cultura organizacional que hemos reseñado.

6.6.- SOCIALIZACION ORGANIZACIONAL

Monasterio establece: "*se entiende por socialización el proceso por el cual un grupo transmite a sus nuevos miembros los componentes culturales que lo caracterizan (valores, costumbres, normas, etc.); se le ha denominado incorporación o asimilación y en todo caso refleja el fenómeno por medio del cual un individuo pasa a identificarse con la organización y a adquirir un sentido de pertenencia dentro de ella*".

Sin desconocer los méritos de la definición, estimamos que es incompleta y sólo refleja un aspecto del asunto. En efecto, al principio de este trabajo establecimos que el hombre es un ser *totalitario* compuesto (no dividido) por un aspecto individual o otro de carácter social; la socialización ciertamente es un fenómeno por el cual el grupo transmite a los individuos los componentes culturales; pero *también el individuo es capaz de influir en la conciencia colectiva*, de modo que existen mutuas relaciones entre *individuo-grupo y grupo-individuo*⁴⁴.

No hay duda que en las organizaciones empresariales se establecen:

- a).-mecanismos de reclutamiento y selección para explorar el área de los valores individuales;
- b).-mecanismos de evaluación de desempeño, para el seguimiento del cumplimiento de metas y valores organizacionales;
- c).-mecanismos de planificación, normas y procedimientos para difundir los valores y patrones organizacionales;

Pero los individuos -colectivamente considerados- generan conductas en forma de costumbres, establecen un común visión de los reglas, y crean vínculos espirituales comunicantes entre todos, que de alguna u otra manera influyen tanto en la toma de decisiones de la organización como en el establecimiento de aquellos

⁴⁴.-Véanse nuestras consideraciones sobre la naturaleza humana y la imposibilidad de abordar el estudio de las organizaciones empresariales sin la apreciación del aspecto individual y social del hombre; por su condición social el hombre es *comunicado [valores, normas y costumbres] por el medio social*; pero su esencial individualidad genera que el mismo sea fuente de valores y normas que de alguna manera transmite a los restantes miembros de su grupo.

como costumbre, y el mismo autor nos da la razón cuando establece que *'las costumbres son normas tácitas y más efectivas que si estuvieran gravadas en piedra'*.

Los ejemplos que coloca el autor de costumbres (comités para resolver problemas corporativos, líneas jerárquica, etc.) es una visión, sin duda, de la organización pero no desde el punto de vista de la cultura organizacional; las costumbres, en tanto que elemento de la cultura, tienen que ver con las formas repetitivas, relativamente constantes, con la convicción de obligatoriedad en que *se comportan los individuos de una organización*, visto así puede establecerse como un *'elemento de la cultura'*.

Por último debemos decir que no es cierto que las costumbres coincidan con los valores pueden, tal vez, ser indiferentes; así si en la organización se acostumbra dar vehículos a los ejecutivos, ello necesariamente no responde a un valor sino a una regla; o si es costumbre laborar más allá de la jornada de trabajo, ello no responde al valor de eficiencia sino a un compromiso personal con las tareas encomendadas.

c).- normas

Las normas -dice Monasterio- es una expectativa formal de conducta que especifica (generalmente por escrito) el comportamiento apropiado de los miembros ante una situación determinada. Aceptamos estos criterios pero con el añadido de que las normas pueden tener dos fuentes:

1°.-*heterónoma a la organización* las cuales son aquellas normas que vienen impuestas por el colectivo social donde la organización se desarrolla (códigos, leyes, reglamentos, etc.); y

2°.-*autónomas*, cuando las normas son elaboradas por la misma organización al cual están dirigidas, por lo general se expresan en un manual de normas, o simplemente en forma de instructivos, avisos, y otras formas de comunicación.

5.5.- FORTALEZAS Y DEBILIDADES EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La definición del autor de fortaleza de una cultura como *'el grado en el cual sus componentes coinciden entre sí, están claramente definidos para sus miembros y son compartidos por ellos*, nos parece bastante acertada si lo acompañamos del siguiente esquema:

...las normas y las reglas deben ser una articulación de los valores mientras que las costumbres deben ser una materialización de las normas y las reglas. Desde este punto de vista, los valores definen lo que es algo valioso (un bien), las normas y las reglas las definen formalmente por escrito y cumplen la función de divulgación, y, por último, las costumbres llevan a la práctica directamente las normas e indirectamente (a través del cumplimiento de las normas) los valores.

1°.- Los hechos sociales afectan la labora de las empresas tengan o no fines de lucro, por cuanto su creación y su vida misma responden a necesidades colectivas. El mismo concepto de trabajo está conceptualado modernamente como un *hecho social* acogido en el artículo 1° de la Ley Orgánica del Trabajo ⁴⁵.

2°.- Además de este impacto que tienen las empresas por los hechos sociales puede también verificarse que algunas empresas son *creadoras o motoras de hechos sociales y su actividad puede influir en el modo de ser, actuar, comportarse, crear y des-crear de una determinada colectividad*, en este sentido puede verse la influencia de las grandes corporaciones como PDVSA y sus filiales y las empresas básicas de Guayana, y su influencia en el medio social donde desenvuelven su actividad.

3°.- Además de esta doble influencia de los hechos sociales y la empresa, también podemos ver los mismos hechos sociales *dentro de las empresas* y la manera en que tales hechos generan la aplicación de normas, procedimientos, valores y reglas, e incluso la definición de roles de acuerdo con el comportamiento colectivo de los trabajadores; en este sentido pusimos como ejemplo los problemas de las grandes cadenas de consumo masivo de productos y el caso del hurto; pero también puede analizarse la influencia del matrimonio entre empleados, el concubinato, etc. y su influencia en la elaboración de políticas, planes y normas.

4°.- Según hemos visto los hechos sociales tiene influencia *desde fuera hacia dentro de la empresa* (punto 1°), *desde dentro hacia afuera* (punto 2°) y *desde dentro hacia dentro de la empresa* (punto 3°), pero además de ello están las personas individualmente consideradas pero desde el punto de vista de su relación con la empresa y con los compañeros de trabajo, es decir, el asumir el papel de roles [con la carga de reglas y valores que la organización propone e impone] y la detección de necesidades de liderazgo, e incluso en el desarrollo y canalización de ese liderazgo enmarcados en los fines de la organización. Este mismo estudio de roles y liderazgo debe servir de base para la planificación de la vida laboral de las personas en una organización.

Con base en estas cuestiones siempre nos hicimos la misma pregunta: ¿Cómo puede colaborar el industriólogo en estas tareas?: la respuesta es, a la sazón, muy sencilla: el industriólogo es del dueño de estos procesos aunque la línea tenga la última palabra; esto es, el establecimiento de las políticas, planes y normas; la articulación de los valores organizacionales; los estudios de clima necesarios y el

⁴⁵.-Dicho artículo dice: "Esta ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como *hecho social*".

avocamiento de la empresa en la definición de roles [manual de análisis y descripción de cargos] y los perfiles de liderazgo [planificación de carrera y desarrollo] es *una función del industrialólogo*.

Una pregunta adicional: ¿cuál es la principal herramienta del industrialólogo para hacer efectiva esta participación?: el estudio de los fenómenos sociales, de sus procesos y sus interferencias dan las herramientas y mecanismos necesarios para realzar la función.

Con respecto a la cultura organizacional podemos señalar lo siguiente:

1°.- El hombre no puede considerarse como estancos separados de su aspecto individual y social, sino más bien un todo comunicado y comunicante, y por sobre todas las cosas, un animal ético por excelencia;

2°.- La cultura organizacional no puede definirse por sus mera finalidad o por sus comunes intereses sino fundamentalmente por la ordenación jerárquica de elementos delincados por los valores, costumbres y normas;

3°.- La cultura organizacional es un relación simbiótica de lo individual y lo social que determinan las maneras de sentir y presentir los valores, normas y costumbres en el seno de una organización.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- ABBAGNANO (82²_{2r}), NICOLA: *Diccionario de Filosofía*. (Trad. ital. Dizionario di filosofia por ALFREDO GALETTI), FCE, México, 19
- CHARDIN (64), TEILHARD DE: *El porvenir del hombre* (Trad. fr. 'L'avenir de l'homme), Editorial Taurus. Madrid, 1964.
- CHARDIN (84), TEILHARD DE: *El fenómeno humano*, (Trad. fr. *Le phénomène humain* por M. CRUSAFONT PAIRO) Ediciones Orbis, S.A. Barcelona, 1984.
- DEL VECCHIO (47), GIORGIO: *Filosofía del Derecho* (Trad. ital. LUIS LEGAZ Y LACAMBRA), Bosch, Casa Editorial. Barcelona, 1947.
- DORAL (75), JOSÉ A.: *El concepto filosófico jurídico de persona en 'Persona y Derecho*, Editorial UNSA. Pamplona, 1975.
- DUJOVNE (59), LEON: *Teoría de los valores y filosofía de la historia* Editorial Pidos. Buenos Aires.
- DURKHEIM (28), ÉMILE: *La división del trabajo social*. (Trad. por CARLOS POSADA). Daniel Jorro, editor. Madrid, 1928.
- DURKHEIM (81), ÉMILE: *Las reglas del método sociológico* (Trad. fr. '*Les regles de la methode sociologique*' por ANIBAL LEAL). Editorial La Pleyade. Buenos Aires, 1981.
- FERNANDEZ GOMEZ (88), LORENZO: *Temas de Filosofía del Derecho*. Manuales de Derecho. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 1988.
- KANT (13), MANUEL: *Crítica de la razón práctica*. (Trad. MIÑANA Y VILLAGRASA Y GARCIA MORENTE, MANUEL) Librería General de Victoriano Suárez. Madrid, 1913.
- KANT (51^a), INMANUEL: *Fundamentación de la metafísica de las costumbres* (Trad. al. 'Grundlegung zur metaphisik der sitten' por MANUEL GARCIA MORENTE). Editorial El Ateneo. Buenos Aires, 1951.

- MARTINEZ BULLÉ-GOYRI (88), VICTOR: *Dignidad de la persona y derechos. La Constitución española de 1978*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Año XXI, N° 62. Agosto, 1988.
- OROZCO MONASTERIO (85), HÉCTOR: *Consideraciones sobre cultura organizacional*. Universidad Católica Andrés Bello. Mim., Caracas, 1985.
- ORTIZ-ORTIZ (93), RAFAEL: *"La vida privada, el honor y la reputación. Criterios jurídicos para su definición y alcance"*, Edit. Greco, Caracas-1993.
- (95): *"La dignidad humana y el desarrollo de la personalidad como premisa axiológica del constitucionalismo contemporáneo"*, IX Premio Anual de la Procuraduría General de la República. Edit. PGR, Caracas, 1995.
- (95): *La fundamentación filosófica de los Derechos humanos*, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, N° 28, pág. 123. México, 1995.
- (92): *La triple formulación del imperativo categórico kantiano y otros aspectos de su ética* Separata de la Revista de la Facultad de Derecho N° 44 Págs. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 1992.
- (92): *Ensayo sobre los principios metafísicos del derecho en la filosofía crítica kantiana*. Separata de la Revista de la Facultad de Derecho N° 45, Págs. 125-192. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 1992.
- (92): *La Doctrina judicial sobre la vida privada, el honor y la reputación*. Separata de la Revista de la Fundación Procuraduría General de la República. Número 7 Págs. 126-230. Procuraduría General de la República. Caracas, 1993.
- PAGANO (17), ANTONIO: *Il fondamento filosofico de la personalitá guirídica*, en Studi Giuridici in onore de VICENZO SIMONCELLI) Anuario de Filosofía del - Derecho, Tomo II. Madrid. 1954
- PIAGET(77), JEAN: *Estudios sociológicos* (Trad. 'Etudes sociologiques' por MIGUEL QUINTANILLA). Demos Biblioteca de sociología. Editorial Ariel. Barcelona, 1977.
- PIAGET(41), JEAN: *Essai sur la théorie des valeurs qualitatives en Sociologie statique (Synchronique)*. Faculté des Sciences Economiques et Sociales. Université de Genève. Ginebra, 1941.
- RECASENS SICHES (63), LUIS: *Axiología jurídica y Derecho Natural*. En Symposium sobre Derecho Natural y Axiología. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1963.
- RECASENS SICHES (52³), LUIS: *Vida humana, sociedad y derecho. Fundamentación de la filosofía del derecho*. Editorial Porrúa. México, 1952.
- RECASENS SICHES(59), LUIS: *Tratado general de filosofía del derecho*. Editorial Porrúa. México, 1959.
- RENARD (47), GEORGES: *El derecho, el orden y la razón*. (Trad. fr. 'Le droit, l'ordre et la raison' por SANTIAGO CUNCIILLOS MANTEROLA). Ediciones Desclée de Brower. Buenos Aires, 1947.
- TRUYOL SERRA (44), ANTONIO: *El Derecho y el Estado en San Agustín*. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1944.