



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

LA CONTRIBUCIÓN DE NIETZSCHE A LA CONSTRUCCIÓN DE UNA ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES

**NIETZSCHE 'S CONTRIBUTION TO THE CONSTRUCTION OF AN ETHICS IN
ORGANIZATIONS**

DIANA MINERVA IDÁRRAGA VALLEJO

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Administración
Maestría en Administración
Manizales, Colombia
2015

LA CONTRIBUCIÓN DE NIETZSCHE A LA CONSTRUCCIÓN DE UNA ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES

NIETZSCHE 'S CONTRIBUTION TO THE CONSTRUCTION OF AN ETHICS IN
ORGANIZATIONS

Diana Minerva Idárraga Vallejo

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de:
Magister en Administración

Director
Msc. José Gabriel Carvajal Orozco

Grupo de investigación en Filosofía y Teoría en Administración
Línea de investigación:
Ética Empresarial

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Administración
Maestría en Administración
Manizales, Colombia
2015

...A todos sus muertos...
...Entre ellos, Nietzsche...
...A los que aún viven, gracias por contribuir a hacer esto posible...
...A José Gabriel Carvajal, por poner sus manos en el fuego.

Entre amigos

Es muy bello callar,
Pero reír más bello todavía
Cuando el cielo de seda nos cobija,
Y recostados sobre el musgo suave,
Reímos francamente, sin nada
Que amengüe o turbe la expansión amiga.

Si procedo bien, callaremos,
Si procedo mal, podemos reír,
Pero siguiendo firmes en la empresa.
Cuando mayor sea el daño,
Mayor risa se nos ofrece
Hasta que descendamos.

¡Nada de excusas!
Acoged este libro en vuestros brazos,
Vosotros los de corazón libre,
Y creed que jamás mis sinrazones,
Por muchos odios que me traigan,
Sirvieron para execrar nada.

De lo que encuentro y busco con empeño,
¿Habló algún libro jamás?
¡Ven en mí la pasión de los locos!
Honradme, que anhele vuestra ventura;
Y sacad de este libro amargo
Razones para todo.

(Nietzsche. Humano Demasiado Humano)

RESUMEN

La presente tesis de Maestría, es una investigación de tipo conceptual que busca el acercamiento de la filosofía a la administración por medio de las humanidades. Para tal fin, se ha utilizado como objeto de estudio al filósofo alemán Friedrich Wilhelm Nietzsche. Es a partir de la interpretación de sus obras, que se presentan algunas inferencias para los administradores, la administración y la gestión de las organizaciones.

PALABRAS CLAVE

Nietzsche, organizaciones, gestión empresarial.

ABSTRACT

This Master's thesis is an investigation that seeks conceptual approach to the management philosophy through the humanities. To this end, it has been used as a case study the German philosopher Friedrich Wilhelm Nietzsche. It is based on the interpretation of his works; some inferences for managers, administration and management of the organizations are presented.

KEYWORDS

Nietzsche, organizations, business management.

Contenido

Índice de tablas.....	7
Introducción.....	8
CAPÍTULO 1, CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..	10
1.1.1 La acción de las organizaciones y sus efectos.....	10
1.1.2 La solución está en el trabajo multidisciplinario.....	12
1.1.3 ¿Por qué nietzsche?.....	13
1.1.4 Objetivos.....	14
1.1.5 Metodología.....	15
1.2 Ética general y ética de organizaciones.....	17
1.2.1 Ética, moral y moralidad.....	17
1.2.2 La ética empresarial como ética aplicada.....	21
1.2.3 Caminos de desarrollo de la ética de organizaciones.....	22
CAPÍTULO 2. Interpretación de la propuesta ética de friedrich wilhelm nietzsche.	30
2.1. De la vida y obra de friedrich wilhelm nietzsche.....	32
2.1.1 Vida e influencias.....	32
2.1.2 Demencia y muerte.....	34
2.1.3 Amistades.....	35
2.1.4 Obras.....	38
2.2 Principales elementos de la ética nietzscheana.....	40
2.2.2 Ideal moral de n. El superhombre.....	45
2.2.3 Voluntad de poder.....	48
2.2.3.1 La libertad.....	52
2.2.3.2 La justicia.....	53
2.2.3.3 Consideraciones sobre los rasgos morales del ser.....	55
2.2.4. El eterno retorno.....	57
2.5 Elementos explícitos sobre organizaciones y administración en la obra de n.	62
2.5.1 Contrato y subordinación.....	63
2.5.2 El trabajo como fin, no como medio.....	67
CAPÍTULO 3. Aproximación a la organización desde una perspectiva nietzscheana	71
3.1 El ideal moral de n. –el superhombre- en la organización.....	73
3.1.1 Organización integrada por hombres en situación de camello.....	76
3.1.2 Organización integrada por hombres en situación león.....	77
3.1.3 Organización integrada por hombres en situación niños.....	79

3.2 Voluntad de Poder: el camino de desarrollo hacia el ideal moral de n. En la organización.....	80
3.3 El Eterno Retorno y el proceso de toma de decisiones.	82
3.4 Implicaciones respecto a los objetivos de la organización	83
3.4.1 Inmoralidad de los objetivos de las organizaciones en el contexto ambiental.	86
3.4.2 Inmoralidad de los objetivos de las organizaciones en el contexto de lo socioeconómico.	86
3.4.3 Inmoralidad de los objetivos de las organizaciones en el contexto humano.	88
3.5 Implicaciones de la ética nietzscheana para las organizaciones.	89
3.5.1 Implicaciones respecto a la concepción del trabajo.	89
3.6 Condiciones de moralidad del contrato desde n.	93
3.7 Consideración final.....	97
Bibliografía.	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Obras por orden cronológico.	39
Tabla 2 Matriz formas de organización en relación a las dimensiones dentro de la organización.	75
Tabla 3. Matriz contexto ambiental, socioeconómico y humano en relación a los objetivos de la organización.	85

INTRODUCCIÓN

La capacidad de evaluar las acciones propias y ajenas, es un asunto cotidiano de los seres humanos, y de estos en las organizaciones. Este trabajo de investigación se presenta con la intención de ser un punto de partida para posteriores discusiones, sobre la necesidad de formar personas con capacidad crítica y reflexiva en las escuelas de administración.

De ahí la relevancia del pensamiento filosófico de un autor como Friedrich Wilhelm Nietzsche para el contexto actual, dado que sus planteamientos se pueden abordar y aplicar en el campo de la ética en las organizaciones, un campo que implica retos y la construcción de bases teóricas sólidas que cimienten la actividad de administrar.

Administrar en la actualidad, no solo implica que las discusiones éticas han cobrado mayor relevancia en el contexto de las organizaciones, sino que supone un reto mayor tanto para los teóricos en administración que abordan temas filosóficos, como para los filósofos y humanistas que trabajan sobre esta disciplina –la administración-. El reto se da en tanto que son los administradores, filósofos y humanistas quienes se han dedicado en el mundo académico y empírico a estudiar los fenómenos de las organizaciones, entre ellos el fenómeno moral.

Al hablar de las organizaciones como fenómeno humano, se dice que son ellas construcciones sociales. Construcciones sociales que deberían estar exentas de ser observadas como sujetos morales, pero no de la evaluación de los sujetos morales que conforman estas. Estos sujetos morales, requieren del desarrollo de su capacidad crítica, para mejorar su actuación e interacción con y hacia otros. Como propone Cortina (Cortina, 1994a) El mundo sería incompresible si se elimina de él la dimensión moral.

Una justificación parcial del presente trabajo la encontramos en que la producción sobre filosofía moral en pensadores anteriores al siglo XIX, no se vio enfrentada al estudio de una sociedad de organizaciones. Como tampoco a la comprensión de las organizaciones dentro del sistema industrial capitalista. La consolidación de la filosofía moral como campo reflexivo no implica que las organizaciones hayan sido un tema importante en sus planteamientos.

Para lograr este fin, este documento se dividirá en tres capítulos:

En el primero se aborda los rasgos generales del problema de investigación y se presenta una contextualización general sobre ética. Se divide en la acción de las organizaciones y sus efectos, lo que conduce a plantear la necesidad de buscar soluciones a problemáticas empresariales desde el trabajo interdisciplinar. Punto en el que se presenta al filósofo Friedrich Wilhelm Nietzsche como objeto de estudio de esta investigación. Los objetivos que se presentan son la ruta de guía para abordar el objeto de estudio.

En el segundo capítulo se presenta un acercamiento biográfico al objeto de estudio, con el que se pretende una aproximación a elementos vitales del filósofo que permitan entender su contexto socio-cultural y simbólico. Luego se abordan los elementos éticos que se identifican en sus obras, los cuales se interpretan con la intención de explicitar el ideal moral del filósofo. En este mismo capítulo se establece el puente que conecta la identificación de una ética nietzscheana con una aplicación al campo de las organizaciones y su administración.

En el tercer capítulo se desarrollan inferencias sobre como el ideal moral del objeto de estudio puede aplicarse a la búsqueda de un ideal moral en las organizaciones. La intención de ese capítulo es presentar el resultado de la investigación, en términos de la respuesta a la pregunta sobre cuáles son las implicaciones de la ética de Nietzsche, a la discusión sobre la ética en las organizaciones.

CAPÍTULO 1, CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

Este capítulo busca contextualizar acerca del problema de investigación, es decir, la contribución del Filósofo Friedrich Wilhelm Nietzsche, a la construcción de una ética en las organizaciones.

Se divide en seis numerales que abordan: a) la acción de las organizaciones y sus efectos; b) explicación preliminar sobre la necesidad de buscar soluciones a problemáticas empresariales desde el trabajo interdisciplinar; c) un acercamiento al filósofo desde la pregunta ¿Por qué Nietzsche?; d) la enunciación de los objetivos de investigación; e) la metodología y sus aspectos; f) la ética general y ética de organizaciones como ética aplicada.

1.1.1 La acción de las organizaciones y sus efectos.

Contemporáneamente hablar de ética es común en las organizaciones, siendo un asunto con grandes dificultades debido a la falta de claridad en relación a los mínimos fundamentos (términos vinculados y contenido) para la discusión. Dado que, toda practica organizacional genera consecuencias ya sea en sus asociados o en el contexto ambiental o social donde opera.

En el periodo de tiempo que va desde finales del siglo XIX a comienzos del siglo XX, para las organizaciones empresariales, los textos y las prácticas en administración denominadas clásicas (Taylor, Fayol, Weber) han concebido al ser humano como un objeto. Bajo la consigna del capitalismo, donde lo que se pretende es la consecución de un máximo de eficiencia, por tanto, un máximo beneficio para un grupo reducido de personas: los administradores.

La búsqueda de riqueza, reconocimiento y poder dentro del sistema capitalista y las organizaciones que lo conforman, ha tenido como consecuencia la

mecanización de los seres humanos, como también, de las relaciones sociales dentro de la organización. Afectando, los principios de humanidad de las personas y generando situaciones de incertidumbre (ausencia de cooperación y dialogo-comunicación) en las relaciones interpersonales. Además, el déficit del afecto y la fidelidad del empleado con la empresa, así como del bienestar integral de estos últimos en correlación a lo anterior.

Para algunos administradores estas situaciones de incertidumbre no son problemáticas, dado que en su ejercicio se limitan al cumplimiento de lo estrictamente legal, condición que es aceptada socialmente como buena. Por otra parte, hay contextos en los que estas situaciones de incertidumbre si representan un problema de índole ético, que exige ir más allá de lo que establece la ley, porque son una cuestión de demanda social (Bañón-Gómis, Guillen-Parra, & Nataly, 2011, p. 35) que debe ir más allá de lo aparente, para abordar los asuntos éticos en su complejidad y beneficiar así a todos los actores sociales.

Es decir, para los administradores cumplidores de lo estrictamente legal, la ética está limitada a la normatividad y al concepto de responsabilidad que de ella surge, reduciendo la administración a la necesidad de regular las acciones humanas, legitimando el poder de las organizaciones, en una sociedad interdependiente de ellas (Lozano, 1999, pp. 10–11), encontramos que la responsabilidad ética no es solamente aplicable en el campo legal y del comportamiento de las personas, sino que debe relacionarse con otras entidades que podrían verse afectadas por las actividades de los seres humanos que componen las organizaciones dada la marcada influencia de esta en la sociedad.

Además, en los contextos en donde las situaciones de incertidumbre son de importancia, la ética busca responder a nuevas transformaciones sociales, culturales, en la que los individuos no se conforman con un discurso y exigen mejores condiciones laborales y vitales (Lozano, 1999, pp. 10–11). Ya que contemporáneamente los niveles de analfabetismo y el desconocimiento de los

derechos por parte de las personas, son referentes que les permite tener una mayor conciencia del tipo de necesidades que solventar.

Asociado a esto, se debe anotar que la búsqueda de eficiencia-beneficio en las organizaciones, ha dejado otra serie de comportamientos y efectos problemáticos como plantea Carvajal (2009) en lo socio-económico, lo medioambiental y lo humano. Aspectos negativos que se desarrollan en un apartado del capítulo de aplicación de la presente investigación.

Es en estas problemáticas que radica la importancia de hacer una evaluación de las acciones que se realizan en las organizaciones, desde sus dirigentes, sean estos dueños o accionistas, y desde los empleados que para ellas laboran. Siendo primordial preocuparse por aquellas acciones humanas consideradas buenas o malas. Dado que, en el mundo contemporáneo los sujetos organizacionales, se afirman cambiantes, diversos e interconectados, estando cada vez más preocupados y conscientes de lo que sus acciones podrían implicar.

1.1.2 La solución está en el trabajo multidisciplinario

En un mundo cambiante, globalizado e interconectado en el que se encuentran diversos tipos de organizaciones, es primordial formalizar un engranaje interdisciplinario que sustente desde las humanidades, la filosofía y la administración los modelos bajo los cuales se aborda la dimensión ética en las organizaciones, dado que la filosofía y la administración como disciplinas no se preocupan de manera directa por este tipo de reflexión sobre las prácticas organizacionales. Recaería esta finalidad sobre lo multidisciplinario y sus diversas ópticas de abordaje.

En síntesis, el aporte a la construcción ética en las organizaciones desde la comunidad de administración sin los fundamentos teóricos de la filosofía, es una tarea superficial que requiere ser evaluada (Carvajal Orozco, 2009). Así, el

resultado de los aportes de las diferentes partes puede ser más que solo recomendaciones prácticas que se quedan cortas al ser soportadas en fundamentos de carácter netamente instrumental, o en recomendaciones teóricas que se quedan en el plano abstracto.

Es decir, superando los vacíos teóricos y prácticos de la relación filosofía-administración, se logra comprender que las prácticas sociales y profesionales dentro de las organizaciones no surgen acríticamente e inmediatamente. Y que este proceso supone un esfuerzo por reducir la incertidumbre de aquellos profesionales que se dedican a analizar, reflexionar y de aquellos profesionales que se convierten en los responsables de las decisiones (Lozano, 1999, p. 23). Por lo que, trabajar con una interpretación que interconecte lo teórico y lo práctico, en función de la construcción ética para las organizaciones, es el camino más viable para un estrechamiento del dialogo entre filosofía y administración, en tanto, fundamento teórico de la ética y las organizaciones que permitirán el paso de lo conceptual y general a una ética empresarial aplicada en las organizaciones.

1.1.3 ¿Por qué Nietzsche?

Es importante la integración entre la filosofía y la administración en la construcción de una ética en las organizaciones y para las organizaciones. Para ello es básico tener en cuenta las construcciones teóricas previas y que se afirman como tradiciones éticas, entre las que pueden mencionarse: la epicureísta, la socrática, la kantiana, la utilitarista, la vitalista, entre otras. Teorías que han permitido enmarcar el discurso de las acciones humanas y son la base para fortalecer los discursos éticos en las organizaciones.

El desarrollo de este trabajo parte de la identificación de “la propuesta vitalista” del filósofo alemán Nietzsche, es primordial para la reflexión en la relación propuesta entre filosofía y administración; justifica así la pregunta que pretende resolverse:

¿Cuáles son las principales implicaciones de la contribución de Nietzsche en la búsqueda de un ideal moral para los individuos de la organización?

La respuesta a esta pregunta permite un trabajo de rastreo y análisis bibliográfico, en términos teóricos y deductivos, actividades desde las cuales se realiza un acercamiento de lo propuesto por el filósofo alemán a la ética empresarial, haciendo uso de la interpretación en la correlación de categorías del autor, aplicables al objeto de la presente investigación.

Se establece un conjunto de aportes de Nietzsche al problema ético de la administración actual, como por ejemplo, la introducción de la variable de cambio sobre los individuos y las practicas humanas cuando nos habla de los estadios del Superhombre o de la lectura de las contingencias en las interrelaciones personales más allá del tipo de organización a la que se vinculen. Aportes, se espera sean un avance para el estudio de la ética en la administración en un futuro cercano en nuestro medio. Campo donde el reto “radica en ser capaz de relacionar las estructuras formales de la actividad humana con la constante metamorfosis del contenido de los valores morales; [...] en saber adaptarse al cambio de las circunstancias” (Palazzi & Román, 2005, p. 176), e ir más allá de los problemas y de los cambios organizacionales, y el referente ético se posicione como algo cotidiano e interiorizado que implique innovación y solidez en la organización.

1.1.4 Objetivos

Objetivo General.

- Identificar las principales implicaciones de la ética de Nietzsche para la discusión sobre la ética en las organizaciones.

Objetivos específicos.

- Sintetizar el estado actual de la discusión sobre la ética en las organizaciones.

- Interpretar los elementos constitutivos de la ética de Nietzsche.
- Inferir de los elementos identificados en la ética de Nietzsche aplicaciones al contexto moral de las organizaciones y de la administración.

1.1.5 Metodología

La investigación que se desarrolla es de tipo teórico (deducciones), desde la identificación de argumentos contenidos en la obra del filósofo Friedrich Wilhelm Nietzsche y que evidencian un planteamiento ético en su producción filosófica.

Para este desarrollo se hace uso de la teoría sobre ética general y aplicada que permite interconectar los planteamientos del filósofo alemán con problemas ambientales, socioeconómicos y humanos que se presentan actualmente en relación a los efectos de las prácticas organizacionales, que son de vital importancia para lograr un proceso deductivo que articule el campo de las humanidades, la filosofía y la administración.

El presente trabajo se propone como resultado un documento conceptual de revisión y análisis (interpretación) de bibliografía especializada en las temáticas de filosofía, administración y ética que permita plantear la pertinencia de dicho diálogo en relación a la lógica ético-moral de las organizaciones contemporáneamente.

Para esta investigación se aborda varias obras de Nietzsche (diversas traducciones y ediciones), y a la par distintos documentos que desde la filosofía, sociología, antropología, arte y administración permiten acercamientos y claridades sobre pasajes complejos e interpretaciones de la conceptualización de la obra del filósofo.

En este sentido las obras de Nietzsche serán las fuentes primarias y los demás textos abordados serán las fuentes secundarias que permiten la aproximación a la comprensión conceptual.

Los pasos como se aborda son:

- I. Consulta en bases de datos de la obra escrita por Nietzsche y selección de esta.
- II. Rastreo de obras sobre organizaciones, ética general, ética aplicada y selección de fuentes.
- III. Registro de las lecturas realizadas de cada obra abordada desde Nietzsche y desde el ámbito organizacional.
- IV. Contextualización biográfica y bibliográfica de Nietzsche que permita comprender de donde surgen sus planteamientos filosóficos relacionados con la presente investigación.
- V. Interpretación de los elementos constitutivos de la ética de Nietzsche.
- VI. Elaboración de matrices teóricas que permita contrastar los elementos identificados en la obra del filósofo alemán con elementos propios de las organizaciones.
- VII. Inferencias de los elementos identificados en la ética de Nietzsche que pueden aplicarse al contexto moral de las organizaciones y de la administración.

Hasta esta parte se presenta el planteamiento general del problema de investigación, de ahora en adelante se aborda en rasgos generales los conceptos sobre ética general y ética de organizaciones que se consideran importantes para esta investigación.

1.2 Ética general y ética de organizaciones

En este apartado se plantea las bases teóricas que sustentan el problema de investigación, el objetivo es proveer un marco conceptual sobre ética general, ética de organizaciones y su aplicabilidad.

La intención de este marco teórico es: 1) acercar a los conceptos de la ética como filosofía moral y a sus principales formulaciones, buscando con esto aclarar la diferencia entre ética, moral y moralidad; 2) aproximar al concepto de ética empresarial como ética aplicada. Y 3) acercar a cinco grupos de consideraciones teóricas sobre la ética de organizaciones, abordando los conceptos: "Business Ethics", "responsabilidad social empresarial", "códigos de ética", "teoría de stakeholders" y el "enfoque del contrato social", dado que poseen una alta relevancia en relación a los dilemas éticos que se le presentan a los administradores dentro de los diversos tipos de organizaciones.

1.2.1 Ética, moral y moralidad

La ética hace referencia a la ciencia que se encarga de estudiar la conducta humana. Etimológicamente, el término ética proviene del griego *ethos*, el cual se refiere al modo de ser o carácter en cuanto forma de vida adquirida por el hombre (Carvajal Orozco, 2009). Por otro parte, el término moral etimológicamente viene del latín *morālis*, que significa costumbre y que es relativo a las acciones de las personas desde el punto de vista de lo bueno o malo.

Para poder hablar de ética, moral y moralidad es necesario entenderlas, por ello se detallan a continuación desde varias posturas teóricas que aunque semejantes por el objeto que tratan, presentan aportes según la óptica de los autores a la discusión sobre los alcances de los conceptos y su campo de acción.

En relación a lo anterior- la moral, la moralidad y la ética- plantea Carvajal:

“Tenemos hoy, que la moral, la moralidad y la ética son temas del más alto posicionamiento en las comunidades humanas de mundo; y las reflexiones en estos ámbitos tocan entre otros a gobernantes, científicos y académicos de casi todas áreas de conocimiento; y las inquietudes que surgen encuentran espacio en las diferentes clases sociales y en los diferentes niveles de formación llegando hasta el hombre común” (2009, p. 44)

Es decir, que evaluar el ámbito moral no es ya una cuestión de unos pocos. Que cada vez, mayor cantidad de personas que hacen parte de la colectividad llamada planeta tierra, son más conscientes, que tanto, las acciones propias como las acciones colectivas requieren ser vistas desde otras perspectivas teóricas, menos destructivas en los ámbitos sociales, ambientales y económicos.

Por su parte, Para Frankena (1965, pp. 7–8) los términos moral y ética son usados de manera frecuente para hacer referencia a conceptos como justo y bueno. Además, por parte de las personas desde el uso del sentido común no tienen una clara diferenciación de estas categorías (ética, moral) y las utilizan como sinónimos. Tampoco, se presenta claridad en relación a los factores individuales y colectivos asociados a las dos categorías y la universalidad de sus fines en términos aplicados.

Por lo anterior, aclaran Palazzi y Román (2005) que el término moral se diferencia de su fundamento ético, en que el primero es un producto derivado de la capacidad individual de entender el entorno en cual existe. Y el segundo requiere una conceptualización teórica general, en relación a los fenómenos morales que sirven de medio para alcanzar un modo de vida universal y digna.

Por su parte, la tradición y las normas y códigos que se transmiten en las organizaciones ya sean sociales, culturales o productivas dejan un referente en las personas sobre la manera de tomar decisiones en relación a prácticas que causan efectos sobre ellos mismos y sobre otros, esto lo plantea Leff (2006) al reflexionar sobre la ética como una teoría que remite a la historia de los valores y saberes

que se fueron pasando de generación en generación, en tanto, fundamentos de vida.

Las cuestiones éticas sin embargo no solo refieren a las prohibiciones o el deber ser en sociedad sino que tienen temáticas de mayor alcance que permean prácticamente todas las esferas de los individuos y sus relaciones en sociedad con el fin de mantener un equilibrio mediante la solución de dilemas ético-morales.

Autores como Fontrodona y Argandoña (2011, pp. 12–21), dicen que la ética se ocupa de evaluar la forma como los humanos actúan, y cómo por medio de esos actos y acciones, se hacen mejores o peores personas .

Sin embargo, para Peter Singer (1991) la ética se debe entender desde cuatro puntos esenciales: a) la ética no es un conjunto de prohibiciones referidas particularmente a cuestiones sexuales; b) la ética no es un sistema de teoría que de nada sirve en la práctica; c) la ética no es algo que sólo sea inteligible en el contexto de una religión. Y d) la ética no es relativa a la sociedad o subjetiva.

Además, de las tendencias “holistas” encontramos las tendencias evaluativas que buscan reflexionar y racionalizar las acciones humanas en la esfera de lo público como lo anota Frederick (2001) dado que, la ética implica evaluación; explicación de las razones o argumentos de los hombres en el ámbito público. Desde este ámbito, las acciones juzgadas públicamente si son buenas pueden soportar la evaluación- crítica de otras personas.

Por otra parte, encontramos el concepto de moralidad que se encuentra asociado a los de ética, moral y de importancia en el presente estudio. Etimológicamente la categoría enunciada arriba, viene del latín *moralitas* y hace referencia a la conformidad del sujeto frente a una acción o doctrina, siguiendo los preceptos de la moral propia de la cultura de pertenencia, concepto muy cercano al de historia de los valores planteado anteriormente.

Por último, frente al concepto de moralidad, Frankena expone que es un aspecto inherente a la vida de los seres humanos. No es una creación de los sujetos como guía de actuación personal, sino algo que está ahí, en las condiciones culturales y en la educación. Ya que los sujetos pueden decidir si hacer caso a ellas o no hacerlo. Diciéndonos que “la moralidad fomenta o inclusive postula el empleo de la razón y una cierta autonomía por parte del individuo, invitándole, cuando maduro y normal, a tomar sus propias decisiones, aunque con el consejo de algún otro” (1965, pp. 10–11)

Diversos planteamientos de ética, moral y moralidad amplían el campo reflexivo para los seres humanos, mostrando un mayor nivel de conciencia sobre la importancia de dichos conceptos en la vida. Lo que en términos nietzscheanos se puede asumir como hombres –libres- resumiéndose esto en dos posiciones: 1) en la que los sujetos tienen cierto nivel de autonomía que les permite decidir sobre el tipo de reflexión que le sea más conveniente. Reflexión, que se da en la cotidianidad referente a lo moral y la moralidad. Y 2) la reflexión ética en la que la evaluación se da en términos generales no tan cotidianos y en los que el sujeto evalúa según sus condiciones culturales y sus fundamentos conceptuales sus actos y los actos de otros, en relación a conceptos que son contrarios como, bueno/malo.

La reflexión humana y en particular aquella que tiene que ver con las preguntas sobre conceptos contrarios que involucran a las acciones individuales y colectivas, es un tema que ha estado presente perdiendo o ganando importancia en toda la historia del hombre que vive en comunidad. Comunidad, que para funcionar ha establecido normas, reglas o condicionantes del comportamiento humano, que ponen un límite a cada sujeto, siendo esto un factor determinante de la evaluación moral que pueda hacer (el hombre) de sus propios actos y de los de otros.

1.2.2 La ética empresarial como ética aplicada

La tendencia cada vez mayor de los administradores de preocuparse por situaciones tales como: una mayor consciencia de la sociedad, por adquirir: a) productos y servicios que sean más “amigables” con el medio ambiente, b) productos o servicios de organizaciones que proyectan una imagen positiva de sus empleados y c) por los productos y servicios de organizaciones que tienen en general una imagen positiva para la sociedad, va en aumento y ha hecho a los administradores interesarse por mejorar sus acciones y las de sus organizaciones, buscando soluciones acordes a las tendencias de un mundo interconectado y cambiante (Vives & Peinado-Vara, 2011, pp. 144–147).

El problema radica en que los administradores no se habían percatado de asumir el reto de explicar, tanto desde el punto de vista conceptual, como desde el punto de vista operativo, la manera de enfocar una propuesta ética adecuada a la realidad contemporánea de las empresas y las organizaciones (1999).

La discusión se centra en la gestión de las organizaciones, y cómo asumen el comportamiento de la sociedad, del mercado y del ambiente interno. La respuesta a estos interrogantes sugieren que en el día a día al interior de estas se viven acontecimientos variables y complejos que no resultan tan “amigables” como se esperaba para quienes toman las decisiones. Haciéndose necesario el paso de la ética aplicada a la ética empresarial para operar de forma adecuada en los ambientes cambiantes de las organizaciones.

Lo anterior es retomado por Zúñiga-Romero (2012) que la derivación planteada arriba, se enfoca en el análisis y estudio de las cuestiones sobre el fenómeno moral que se presenta en el campo de los negocios, buscando con esto aplicar principios éticos universales a la actividad transaccional. Con lo cual se pretende sumar a la organización los valores que resultan importantes para la sociedad, como elementos a tener en cuenta para la toma de decisiones organizacionales.

La ética empresarial es un tipo de saber que orienta la acción humana de manera racional en la toma de decisiones organizacionales (1994b) Siempre y cuando se reconozcan cuáles son los valores que priman en el entorno en que se encuentre la organización.

La ética empresarial como ética aplicada no puede ser usada como un mecanismo para ejercer presión sobre los sujetos organizacionales por medio del control y las sanciones. Los administradores, son los primeros sujetos organizacionales que deben considerar que la ética es un asunto humano y como tal puede usarse para mejorar las condiciones de los sujetos no limitándolos y de esta manera tampoco a la organización. Implicando el mejoramiento en la organización y de cada uno de sus miembros (Perozo B, 2005).

1.2.3 Caminos de desarrollo de la ética de organizaciones.

1.2.3.1 Business Ethics.

El término Business Ethics se ubica históricamente aproximadamente a mitad del siglo XX. Y aun contemporáneamente se cree que es la relación entre ética y economía, o se plantea en términos de éticas económicas. Tienen una relación mayor con la reflexión ética referida a las actuaciones de las grandes empresas y su gestión (Lozano, 1999, p. 38) Además, el autor nos contextualiza sobre el medio en que se da el surgimiento de estas a través de 6 puntos:

- I. Creciente desconfianza entre la sociedad y las empresas, en relación a la actividad que las segundas realizan, hay necesidad de reconstruir la legitimidad de las empresas.
- II. Demandas de una mejor calidad de vida en la sociedad, lo que aumenta la presión al interior de la organización y las expectativas de sus integrantes.
- III. Exigencia a los directivos de las organizaciones que no pueden solo actuar buscando el beneficio de los dueños.

- IV. Reconocimiento y articulación de los diferentes grupos de interés de la organización como reguladores del poder de la empresa ante la sociedad.
- V. Conciencia de la presión que sobre el poder tiene la divulgación y la opinión pública en relación a las empresas y sus decisiones.
- VI. Aumento de la veeduría hacia los objetivos a largo plazo, es decir, mayores responsabilidades organizacionales con sus empleados y la sociedad.

La reflexión de la Business Ethics debe centrarse en la organización. En lograr un equilibrio entre las necesidades y valores individuales, con la organización y los intereses de los administradores.

Lo anterior, puede asegurar que se alcance el nivel confianza que los consumidores exigen; por otro lado, garantiza que los distintos grupos de interés de la organización sean tratados bajo condiciones de justicia y equidad.

1.2.3.2 Responsabilidad Social Empresarial.

El punto seis de Lozano (1999) enunciado en el numeral anterior habla de la relación a largo plazo y el cumplimiento de objetivos que beneficien a los sujetos organizacionales como a los ciudadanos (sociedad) en general en términos de equidad de las relaciones contractuales y venta de servicios y productos con los menores impactos negativos, se encuentra conectado con la responsabilidad social empresarial. Esta es una tendencia nos dice Murdock (2008) surge a mediados de la década de los años 70's del siglo XX.

El concepto Responsabilidad Social Empresarial presenta diversos matices que es necesario comprender a la luz de distintas posturas, desde las de responsabilidad individual o aquellas que mediante la reflexión ética permiten mirar los efectos de la actividad empresarial organizacional sobre lo humano-social-ambiental, como también, las que solo reconocen su responsabilidad con la sociedad. Poniendo de manifiesto el ejercicio de la administración organizacional como productivo en términos de responsabilidad individual, multidisciplinario y de dialogo de la

administración con la filosofía y las humanidades cuando se retoma lo humano-ambiental y el ejercicio abstracto-teórico cuando las implicaciones de responsabilidad se dan únicamente con la sociedad.

Ahora bien, desde la posición de Milton Friedman (1970) la responsabilidad social recae de manera individual sobre cada sujeto y no sobre la organización, ya que la única responsabilidad social que la empresa tiene es la maximización de la riqueza para un grupo reducido de personas al interior de la organización, siempre y cuando no se rompa ninguna ley o acuerdo establecido con los grupos de interés de la organización.

La responsabilidad social empresarial permite evidenciar cómo las empresas operan en una red de relaciones de tipo económico, social, político y ambiental. En la cual deben cumplir los parámetros que se han establecido como guía para las decisiones y acciones organizacionales; lo que permite medir el desempeño empresarial en relación a las expectativas que presenta la sociedad (Murdock, 2008).

Para plantear estrategias de decisión desde la responsabilidad social empresarial se requiere identificar la base teórica bajo la cual se van a proponer objetivos. El problema está en que las definiciones sobre Responsabilidad Social Empresarial son tan diversas que es fácil adaptar a la organización a cualquier tipo de definición con tal de mostrarle al mercado que las actividades desarrolladas en la organización sí son responsables con la sociedad (Cancino del Castillo & Morales Parragué, 2008). Pero lo único que deja esta tendencia empresarial, es que las organizaciones figuren como responsables ante la sociedad, aunque en la práctica estén realizando acciones nocivas para la economía, la sociedad o el medio ambiente.

Por último, para Litz (1996) el panorama frente a la Responsabilidad Social Empresarial resulta ser más amable, planteando que como estrategia para la toma

de decisiones, permite que las organizaciones se adapten fácilmente al cambio y puedan aumentar sus beneficios económicos-sociales desde un modelo de desarrollo sustentable para la empresa y el entorno, obteniendo ventajas competitivas frente a otras organizaciones renuentes al cambio.

1.2.3.3 Códigos de Ética.

La Responsabilidad Social Empresarial se sustenta como un elemento interno dentro de las organizaciones, es decir, un referente que retoma la misión y visión de la organización ante la sociedad y la manera al que el interior se protocoliza las prácticas para el cumplimiento de estas. Lo anterior, se cumple mediante la implementación de los Códigos de Ética en las empresas, referentes que tuvieron una resignificación en sus principios e implementación a partir de violaciones de estos en las prácticas empresariales como lo señala Lozano (1999, pp. 152–153) en el contexto norteamericano en la década de los 70's del siglo veinte. Además de lo anterior, al interior de la organización debe existir una voluntad y claridad por el cumplimiento de estas premisas y sus implicaciones positivas como también de los aspectos negativos por no llevarlas a cabo.

Para que los Códigos de Ética sean instrumentos de legitimidad al servicio de las empresas se debe definir muy bien su función, su ámbito de aplicación y su proceso de elaboración. El inconveniente se presenta cuando las empresas se quedan en conseguir una buena imagen y abandonan el compromiso sincero con la responsabilidad organizativa (Aguilar Lozano, 2007).

Algunos autores, plantean el desarrollo de los Códigos de Ética en cinco tipos en la historia cercana. Por tal razón Mendes y Clark (1996) proponen una clasificación de cinco generaciones de códigos de conducta que se presentan en paralelo con la evolución de la Responsabilidad Social Empresarial. Ellos son:

-La primera generación, se ocupa de los conflictos de intereses, que pudieran despertarse en los empleados de la organización. Lo que se pretendía en esta

primera generación era limitar los códigos de conducta para proteger la empresa; y se enfoca en asegurar que los empleados obedezcan las normas e interés de la organización.

Desde esta perspectiva, Mendes y Clark incluyendo a Friedman, estos códigos de conducta están relacionados directamente con la idea que la única responsabilidad social de las empresas es aumentar sus ganancias.

-La segunda generación, toman fuerza a partir de la Business Ethics, lo que hace que aumente la preocupación por la conducta de las personas que trabajan en la compañía se enfoca en promover que las prácticas comerciales éticas ayudan a cuidar la reputación de la organización; además de garantizar una competencia leal con otras organizaciones y entre empleados, desalentando prácticas como el soborno a la hora de licitar contratos.

Para este caso los códigos de conducta son instrumento que evitan problemas a la organización, lo que hace ver a la ética como una estrategia rentable en el sentido que otorga a la organización una mejor imagen frente a la sociedad.

-La tercera generación, se enfoca en el respeto por los “stakeholders”, situación que se presenta cuando los empleados, clientes y proveedores exigen mejores condiciones y garantías.

En este caso se presenta la implementación de nuevas estrategias que incluyen una mejora en las relaciones organizacionales internas y externas; y un sistema de motivaciones para todos los grupos de interés de la organización.

-La cuarta generación, se centra en ampliar el campo de la Responsabilidad Social Empresarial. Incluyendo temas como la protección del medio ambiente y el respeto por las comunidades que se encuentran en el mismo territorio de la organización, además, se propone repensar conceptos como la competencia por la cooperación entre organizaciones.

-La quinta generación, se concentra en reducir los problemas mundiales de equidad en el trabajo. Lo que buscan estos códigos de conducta es reducir el daño que causan las organizaciones extranjeras en países del tercer mundo, promoviendo leyes universales como los derechos humanos, exigiendo a las organizaciones sean responsables con las sociedades más allá del cumplimiento de las normativas legales.

Los Códigos de Ética aunque terminan por convertirse en textos de difícil acceso para los sujetos organizacionales, son una estrategia que los administradores deberían sacar a relucir a todos los sujetos organizacionales.

1.2.3.4 Teoría de Stakeholders.

Según Wang y Dewhirst (1992), citados por Lozano (1999) el concepto de “Stakeholders” “se encuentra por primera vez en 1963 en un memorando interno del Stanford Research Institute”, momento desde el cual es integrado a la terminología empresarial. Esta es de importancia por el dialogo que se da entre los grupos que componen la organización y la importancia de estos dentro de las metas organizacionales en términos de manejos éticos en términos de las practicas.

Lo que se propone desde esta teoría es transformar la definición básica de las empresas modernas de perspectiva enfocada en los accionistas a una perspectiva que se enfoque en todos los grupos de interés de la organización o stakeholders (Carvajal Orozco, 2009).

Expone Carvajal como Donaldson y Preston (1995) “clasifican en tres ramas: la normativa, la descriptiva y la instrumental” en relación a la construcción conceptual sobre stakeholders. La primera (normativa) busca justificar e identificar las obligaciones éticas reconocibles por parte de las compañías para responder a los intereses legítimos de los miembros corporativos. La segunda (descriptiva) busca determinar el grado hasta el cual es posible describir con exactitud las compañías

en función de los conceptos relacionados con los participantes. Y la tercera (instrumental) establecer un mínimo de conexiones entre la práctica de la administración de los participantes de la empresa y el logro de diversos objetivos de desempeño corporativos (T Donaldson & Dunfee, 1995, pp. 66–67).

Para Ruiz De Aguirre y Retolaza (2012) la teoría de Stakeholders ha promovido una revolución en la forma como la organización se concibe, al igual que los derechos de sobre la propiedad del capital. Lo cual ha sido posible por la integración de los diferentes grupos de interés de la organización.

La teoría de Stakeholders es un elemento esencial en el management, y es desde allí que debe ser conocida porque permite encontrar soluciones desde la teoría, donde se explica cómo los grupos que están en función de la organización interactúan con ella y con otros grupos, lo cual supone una herramienta exitosa y rentable para la organización (Donaldson & Dunfee, 1995).

1.2.3.5 Enfoque de la Integración de Contratos Sociales.

Desde Carvajal-Orozco (2009) hay una clara explicación sobre el enfoque del contrato social en la ética en los negocios, que presenta Dunfee y Donaldson (2001). Desde esa posición teórica, la empresa tiene características especiales que la hacen distinta por ser producto del ingenio humano.

Lo que hace a la organización particular, es que las reglas de los negocios necesariamente variarán según las características culturales del entorno en el cual se establezca el contrato. Lo que hará cuestionar los sujetos organizacionales sobre ¿cómo conciliar ante otras culturas que resultan diferentes? (Carvajal Orozco, 2009, p. 111).

Dunfee y Donaldson (2001) exponen dos supuestos de los cuales parte la teoría integradora de los contratos sociales propuesta por el primero, en el “que las partes contratantes tienen conciencia de su racionalidad moral limitada”; y la segunda, en la que los contratantes “aceptan la necesidad de contar con una

estructura moral comunitaria”. En la primera, se presenta una limitación frente al acceso a la información, tiempo y capacidad a la hora de realizar juicios morales, y en la segunda, se pretende la generación de riqueza y ambientes favorables para una vida buena y productiva desde las organizaciones (Carvajal Orozco, 2009, pp. 111–112).

Una postura similar se presenta en González-Esteban (2002) al explicar que la Teoría de los Contratos Sociales Integrados, elaborada por Donaldson y Dunfee (1995) es una propuesta fundamentalmente normativa de la teoría de “stakeholders”, desafiante con un contenido valioso para el desarrollo de los procesos contractuales y comunitarios.

La perspectiva que presenta Plata-López (2005) hace referencia a lo propuesto por Ronald Coase frente al problema del costo social, en el cual muestra la importancia de hacer acuerdos en la negociación de las relaciones contractuales bajo algunas condiciones iguales para todos.

Una postura similar la presenta González-Esteban (2002), él explica que la Teoría de los Contratos Sociales Integrados, que ha sido elaborada por Donaldson y Dunfee (1995) es una propuesta fundamentalmente normativa de la teoría de “stakeholders”, desafiante y con un contenido valioso para el desarrollo de los procesos contractuales y comunitarios.

Hasta este punto se han abordado en rasgos generales los conceptos de ética general y ética empresarial como ética aplica, en adelante se presenta la segunda parte del marco teórico, en el cual se desarrolla la interpretación de las obras del filósofo alemán. Para su posterior aplicación en el capítulo 3.

CAPÍTULO 2. INTERPRETACIÓN DE LA PROPUESTA ÉTICA DE FRIEDRICH WILHELM NIETZSCHE.

Nietzsche es considerado uno de los filósofos más representativos de finales del siglo XIX. En el mundo filosófico es conocido por su crítica a la razón como fin último del ser, al sistema religioso judeocristiano y al Estado-Nación Alemán, además de su reflexión constante frente a elementos opuestos acerca de las acciones morales consideradas como lo bueno-malo.

Es un filósofo importante en el pensamiento moderno, porque provoca a otros pensar con su forma de reflexionar sobre la sociedad e instituciones como la milicia, la iglesia y la administración. En sus ideas, se halla una manera diferente de buscar la realización del ser, teniendo un valor creativo e instintivo. Por esto, fue considerado también el inmoral de su época, por no estar de acuerdo con los planteamientos morales tradicionales, lo cual no implica que en sus obras no haya un contenido ético significativo. Por el contrario, su crítica apuntaba a eso, al planteamiento de una nueva forma de concebir y reflexionar sobre asuntos morales.

Entre sus planteamientos se preocupó por la construcción de un sistema de valores diferente al que regía en su época. Un sistema de valores en el cual la conciencia sobre el “yo quiero” fuera superior al “yo debo”, fundamentando así su pensamiento moral explícito en sus obras.

Este trabajo es una aproximación para interpretar los ideales morales presentes en las obras del filósofo alemán en las que se ha identificado contenido ético.

Entre las obras que se abordan para tal fin están, El origen de la tragedia en el espíritu de la música, obra con la cual se daría a conocer en el campo filosófico y que representaría una crítica audaz a la estética y el mundo de las artes. Luego se abordan las últimas obras producidas, ya que se considera que en ellas está su producción más relevante; así, se hizo un acercamiento a Humano demasiado humano (1878), El caminante y su sombra (1880), Aurora. Reflexiones sobre prejuicios morales (1881), La gaya ciencia (1882), Así habló Zaratustra. Un libro para todos y para ninguno (1886), Más allá del bien y del mal (1886), La genealogía de la moral (1887), Ecce homo. O cómo se llega a ser lo que se es (1889).

Para lograr el acercamiento a la obras de Nietzsche el presente capítulo se ha dividido en tres secciones. En la primera sección, con el acercamiento a lo biográfico, se busca una aproximación a elementos vitales del filósofo que permitan entender su contexto socio-cultural y simbólico, aquí se hace un breve recorrido por su vida y sus relaciones con las personas que le rodearon e influyeron en su pensamiento.

En la segunda sección, se presenta la reconstrucción de los elementos éticos evidenciados en las obras de Nietzsche, esto, con la intención de documentar el contenido moral presente en las obras revisadas. Aquí, se busca hacer explícito el ideal moral de Nietzsche partiendo de la interpretación de la moral del Superhombre como fin último de cada persona, como bien moral supremo para la búsqueda de la felicidad. Sin embargo, para entender esta propuesta de ideal moral, se hace un acercamiento a la crítica que hace el autor a la moral de nobles y la moral de los esclavos. También, en vista al camino de realización del ideal de Superhombre, se documentan dos conceptos claves, necesarios de comprender como los de Voluntad de Poder y de Eterno Retorno, ellos son en su orden, el medio y el principal criterio de decisión para lograrlo. Estos conceptos, son correlatos que hacen parte del engranaje de la propuesta filosófica de Nietzsche, por este motivo no pueden ser estudiados de manera aislada; pero por estrategia

metodológica se realiza una documentación separada para favorecer una primera aproximación a cada concepto y a su articulación en el contenido ético identificado en la obra del autor.

Por último, en la tercera sección, se expone el producto del acercamiento y la reflexión al problema de investigación, consistente en el despliegue de un conjunto de inferencias desde los contenidos éticos identificados en Nietzsche, con aplicación al campo de las organizaciones y su administración. Estas inferencias, se despliegan centradas, en la tendencia hacia el Superhombre como ideal moral, la demanda de concebir el trabajo como un fin y no solamente como un medio, los aspectos derivados del contrato de trabajo, y los tipos organizacionales que se pueden seguir en las transformaciones propuestas por Nietzsche como vía hacia el Superhombre. En este conjunto de inferencias está lo que se considera contribuciones de Nietzsche a la discusión sobre la ética en las organizaciones, en un periodo de la civilización en que la acción humana está mediada por ellas.

2.1. De la vida y obra de Friedrich Wilhelm Nietzsche.

2.1.1 Vida e influencias.

Nietzsche nació el 15 de Octubre de 1844 en Röcken (Alemania) en el contexto de una familia protestante y de arraigada doctrina religiosa. Su padre fue pastor luterano al igual que su abuelo, hecho por el cual se esperaba que Nietzsche continuara con aquella tradición. Pero luego de las muertes de su padre (1849) y su hermano menor (1850). Su familia decide trasladarse a Naumburgo (Alemania), lugar donde es criado por lo que quedó de su familia, su madre, su hermana, su abuela y dos tías paternas.

En esta ciudad Nietzsche es matriculado en la reconocida escuela Pforta, donde estableció gran amistad con estudiantes de familias acomodadas. Luego, en 1859, por sus habilidades musicales y del lenguaje, fue admitido en la prestigiosa institución educativa Schulpforta, a la cual estuvo vinculado hasta 1864. Allí recibió

formación literaria, musical, bajo la influencia y acompañamiento del poeta Ernst Ortlepp, persona de vital importancia para la vida de Nietzsche y de obras posteriores (Hayman, 1980).

Ortlepp se había formado en Filosofía y Teología en la Universidad de Leipzig, motivo por el cual N. intenta sus primeros años seguir sus pasos. En 1864, Ortlepp muere y Nietzsche comienza sus estudios de Teología y Filología clásica en la Universidad de Bonn, decidiendo ese mismo año abandonarlos y trasladarse a estudiar filología en la Universidad de Leipzig. En Leipzig tuvo su primer encuentro con las obras de Arthur Schopenhauer, Friedrich Albert Lange y el músico Richard Wagner; lo cual hizo se interesará por la filosofía, dejando de lado la filología. En esta época, publicó varios escritos filológicos, entre los que se destacan Homero y la filología clásica (1869), Sócrates y la tragedia (1870), La visión dionisiaca del mundo (1870) (Janz, 2010).

Posteriormente, en el año de 1868 conoce a Richard Wagner (músico que le llevaba 30 años de diferencia). La compañía de este, generó en Nietzsche una amable familiaridad, sensación que había perdido a los 5 años de edad con la muerte de su padre.

En 1869 recibe una oferta de la Universidad de Basilea (Suiza) para orientar un curso de Filología clásica (aún sin haberse titulado) convirtiéndolo en el profesor más joven de la universidad. La Universidad de Leipzig le ofreció acceso al Doctorado sin examen de admisión por sus investigaciones e inmediatamente en la Universidad de Basilea fue ascendido a Profesor Honorario (Janz, 2010). Destacándose durante una década por sus intervenciones y producción intelectual (Jaspers, 1963).

En 1872 publicó El origen de la tragedia en el espíritu de la música, disertación por la que es excluido de los círculos filológicos a causa de sus polémicos

argumentos, recibiendo la obra una contundente crítica por parte de sus pares académicos.

Finalmente, tras varios quebrantamientos de su salud abandonó su rol docente en la Universidad de Basilea, institución que lo pensiona con una escasa suma de la cual viviría el resto de sus días. Desde ese momento, viajó por toda Europa en busca de los climas más adecuados para aliviar sus dolencias, se dedicó a escribir y a vivir como peregrino, manteniendo escasa comunicación con su familia y amigos. De la producción intelectual de este autor, se conoce fue concebida en soledad, por lo que fue poco leído por sus contemporáneos, hecho que también se vio reflejado en las reducidas impresiones y ventas de sus obras.

2.1.2 Demencia y muerte.

El 3 de enero de 1889, Nietzsche cayó en la demencia. Se dice, iba caminando por las calles de Turín (Italia) y al ver a un cochero golpeando con un látigo a su caballo que rehusaba moverse, se conmocionó. Corrió a su encuentro -del equino- lo abrazó para que dejara de ser golpeado. Inmediatamente después se desmaya y pierde el conocimiento.

Algunas cartas enviadas a Cósima Wagner y a Jacob Burckhardt días después, evidenciaban síntomas de demencia. En *Ecce Homo. O cómo se llega a ser lo que se es* (1888) Nietzsche realiza un intento final y desesperado por dar a conocer su producción filosófica, justo antes de la agudización de la crisis (demencia). La obra mencionada arriba, es considerada como una de las construcciones autobiográficas más crítica y megalómana de la edad moderna (Janz, 2010).

En el apartado de sobre *Así habló Zarathustra*, de la obra *Ecce Homo*, se puede evidenciar este fenómeno, cuando Nietzsche escribe que “entre mis escritos ocupa mi *Zarathustra* un lugar aparte. Con él he hecho a la humanidad el mayor regalo que hasta ahora ésta ha recibido (...) es el libro más profundo, nacido de la riqueza más íntima de la verdad” (2000c, p. 1453).

En 1889 el filósofo alemán es internado en una clínica psiquiátrica en Basilea. Las causas de su decaimiento son realmente inciertas. Durante estos últimos años fue acompañado por Gast y Overbeck quienes le visitaron en varias ocasiones. Pero luego de un tiempo internado en el sanatorio, su mamá decide retirarlo haciéndose cargo de él, labor que continuaría su hermana Elisabeth Förster-Nietzsche, luego del fallecimiento de la progenitora de ambos (Frenzel, 1984) Förster-Nietzsche estaría con él hasta el 25 de Agosto de 1900, cuando con 55 años de edad muere después de contraer neumonía (Janz, 2010) en la ciudad de Weimar(Alemania).

2.1.3 Amistades.

Se encuentra en la documentación abordada sobre la vida de Nietzsche, información recurrente y similar sobre las personas que marcaron profundamente la vida del Filósofo. Entre ellos se mencionan a Richard Wagner, Franz Overbeck, Paul Reé y Lou Andreas Salomé.

Richard Wagner.

En 1868, Nietzsche conoce a Wagner en la Universidad de Leipzig, formando rápidamente parte de su círculo de amigos. En 1870, N. escribió El origen de la tragedia pero solo hasta 1872, Nietzsche puede publicar la versión definitiva. El texto constaba de veinticinco capítulos, acompañados del prólogo asociado a la obra de Wagner.

Con la obra mencionada anteriormente Nietzsche intentó contribuir a que la música de Wagner despertará “el espíritu dionisiaco” en Europa, en antítesis a su oposición al espíritu apolíneo de la época. La crítica que desarrolla Nietzsche en esta obra la hace porque llega a considerar que el arte debía mantener la oposición entre ambos espíritus, así como en la Grecia helénica (Hayman, 1998).

La impronta espiritual y metafísica presente en la música de Wagner dio a Nietzsche la fortaleza necesaria para afrontar su patología. La adulación del

filósofo alemán por Wagner llegó a tal punto que generó la creencia que sin su música la vida sería un error. En 1878, está marcada admiración y culto a Wagner se fragmenta y derrumbó, haciéndose evidente en la publicación de “Humano demasiado humano”, donde por medio de premisas presento marcadas diferencias y el distanciamiento de la filosofía de Wagner y de Schopenhauer. Posteriormente, dedicaría a Wagner dos obras más atacándolo: “El caso Wagner” (1888) y “Nietzsche contra Wagner” (1889).

Aunque la ruptura -fue traumática para Nietzsche- para Wagner no significó mucho, nunca más volvieron a entablar conversaciones (Hayman, 1980). Esta separación conllevaría para Nietzsche una lucha constante con el recuerdo del amor que le unía a Wagner. A quien en múltiples ocasiones le envió cartas, que nunca fueron contestadas por el músico (Jaspers, 1963, pp 114-120).

Franz Overbeck.

Al iniciar la década de los años 70's del siglo XIX (1870), cuando se desempeñaba como profesor en la Universidad de Basilea, Nietzsche conoce a Franz Overbeck y establece una amistad con este. Las concepciones teóricas de Overbeck sobre el cristianismo lo habían distanciado de los círculos teológicos a tal punto de ser considerado como un “anti-teólogo”.

Nietzsche y Overbeck (1873) publican paralelamente una de sus obras. El primero publica la “Primera consideración intempestiva. David Strauss: el confesor y el escritor” .Y el segundo publica “Über die Christlichkeit”. Aunque ambos textos estuvieron llenos del mismo “carácter intempestivo” e incluso fueron consideradas obras hermanas, la publicación del “anti-teólogo” (Overbeck) no generó el nivel de controversia que el volumen publicado de Nietzsche (Schacht, 1983).

Cuando Nietzsche padeció la agudización de su “estado demencial”, Overbeck se trasladó inmediatamente a Turín para hacerse cargo de este y salvaguardar sus

manuscritos. Siendo la única persona además de su hermana Förster-Nietzsche, en compartir con él hasta el día de su muerte.

Overbeck se encargó de llevar a ediciones impresas: *El crepúsculo de los ídolos* (1889) y *Nietzsche contra Wagner* (1889). Además, se enfrentó a Förster-Nietzsche por las modificaciones que ella quería realizar a la obra póstuma de su hermano (Janz, 2010).

Paul Reé y Lou Andreas Salomé.

Nietzsche conoció a Paul Reé en 1874 mientras compartía una velada que tenía como anfitriones a la familia Wagner. Desde entonces entablaron una estrecha amistad mediada por sus afinidades filosóficas.

En 1882, Nietzsche conoce a Lou Andreas Salomé por medio de Rée, formándose entre ellos desde aquel momento un -triángulo intelectual-, el cual se mantuvo por un tiempo. En dicha interacción, la admiración del filósofo alemán por Paul Rée y sus planteamientos dejó de estar mediada por una profunda amistad convirtiéndose en una relación intelectual y crítica para ambos (Jaspers, 1963). Por su parte, Lou Andreas Salomé se había enamorado de la inteligencia de Nietzsche pero él, en cambio, se fijó en su belleza física y en la forma libertina e intelectual que ella tenía de ver el mundo.

Los lazos de amistad entre los tres, duró hasta el momento en que Nietzsche le pidió matrimonio a Lou Salomé creyendo haber encontrado a la única persona capaz de entender sus pensamientos. Pero ella se negó y le propuso continuar con una relación de carácter únicamente intelectual (Schacht, 1983).

Desde este momento, la estrecha amistad entre los tres no fue la misma, ya que Paul Reé también se había enamorado de ella y la situación no resultaba propia para ninguno. Finalmente, Reé y Salomé deciden abandonar a Nietzsche en el otoño de 1883 viajando a Berlín, separándose definitivamente del filósofo

mediante distanciamiento geográfico e intelectual (García Pardo, 2009, pp. 105–114).

Luego de las rupturas con Wagner, Reé y Salomé. El filósofo de Röcken se propone crear una de sus mayores obras. Escribiendo en solo diez días, la primera parte de Así habló Zarathustra, entre el 1 y 10 de Febrero de 1883, encontrándose sumergido para este momento en una completa soledad. Para el año de 1887, escribió “La genealogía de la moral” obra que dedicaba en su prólogo a criticar algunas posturas de Paul Reé, aun pasados cuatro años de no tener contacto alguno con él (Hayman, 1980).

2.1.4 Obras.

La producción intelectual de Nietzsche fue marcadamente irreverente e intempestiva, considerado como uno de los referentes filosóficos representativos de la escuela postmoderna (Deleuze, 1994). Llegó a considerarse a sí mismo, en la obra Ecce Homo, como “el inventor del futuro”, siendo afirmaciones como estas las que generarían su exclusión del círculo intelectual en el que se desarrolló como filólogo y filósofo. Se suman a las consecuencias de su exclusión, la voluntad de ser crítico de la sociedad alemana en la que había crecido, al igual que promulgada negación que expuso sobre la carente importancia del sistema religioso que regía en el Estado-Nación alemán del siglo XIX.

Su producción intelectual puede dividirse en dos momentos. En el primer momento se encuentra su producción como filólogo y su primer acercamiento a la filosofía, de esta época (1862-1876) sus obras más representativas son El origen de la tragedia en el espíritu de la música, Sobre verdad y mentira en sentido extramoral, y Consideraciones intempestivas. En el segundo momento se encuentra su producción filosófica más significativa (1878-1889) las obras de esta etapa son Humano demasiado humano, El caminante y su sombra, Aurora. Reflexiones sobre prejuicios morales, La gaya ciencia, Así habló Zarathustra. Además de Un libro para todos y para ninguno, Más allá del bien y del mal, La genealogía de la

moral, El anticristo, El crepúsculo de los ídolos. O cómo se filosofa con el martillo, Ecce Homo. O cómo se llega a ser lo que se es.

A continuación se presenta en la tabla Numero 1 donde se expone la producción bibliográfica de Nietzsche por orden cronológico de publicación y la sigla que se usa en publicaciones internacionales para referirse a sus obras.

Tabla 1 Obras por orden cronológico.

TÍTULO DE LA OBRA	AÑO DE PUBLICACIÓN (PRIMERA EDICIÓN)	SIGLA INTERNACIONAL
Fatum ¹ e historia	1862	
Libertad de la voluntad y Fatum	1868	
Homero y la filología clásica	1869	
La visión dionisiaca del mundo	1870	
Sócrates y la tragedia	1870	
El estado griego	1871	
El origen ² de la tragedia en el espíritu de la música	1872	NT
Sobre el porvenir de nuestras instituciones educativas	1872	
Cinco prefacios para libros no escritos	1872	
Sobre verdad y mentira en sentido extra-moral	1873	VM
Consideraciones intempestivas: I consideración intempestiva: David Strauss, el confesor y el escritor II consideración intempestiva: Sobre la utilidad y el perjuicio de la historia para la vida. III consideración intempestiva: Schopenhauer como educador. IV consideración intempestiva: Richard Wagner en Bayreuth	1873-1874-1875-1876	CIT
Humano demasiado humano	1878	HH
El caminante ³ y su sombra	1880	CS
Aurora. Reflexiones sobre prejuicios morales	1881	A
La gaya ciencia	1882	GC
Así habló Zarathustra. Un libro para todos y para ninguno	1883	Za
Más allá del bien y del mal	1886	MBM
La genealogía de la moral	1887	GM
El anticristo	1888	AC
El crepúsculo de los ídolos. O cómo se filosofa con el martillo	1889	CI
Ecce homo. O cómo se llega a ser lo que se es.	1889	EH

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla se resaltan las obras que fueron utilizadas para la presente investigación, escogidas por el contenido ético hallado en una primera exploración, lectura y análisis. Lo que se hizo fue acercarse a las obras en español, que estaban disponibles, no se revisan las obras en su lengua original.

¹O DESTINO, del cual se desprende la palabra en *latín* HADO, Según la Real Academia Española, es en la tradición clásica “una fuerza desconocida que obra irresistiblemente sobre los dioses, los hombres y los sucesos”. Consultada en <http://www.rae.es/recursos/diccionarios>, avance de la vigésima tercera edición.

²En algunas traducciones también se encuentra como el *nacimiento de la tragedia*.

³En algunas traducciones también se encuentra como *el viajero y su sombra*.

Hasta aquí, la reconstrucción de los que se consideraron elementos mínimos de contextualización con el autor cuya obra es objeto de estudio de este documento .A continuación, se presenta la reconstrucción de la propuesta ética de Nietzsche.

2.2 PRINCIPALES ELEMENTOS DE LA ÉTICA NIETZSCHEANA

En la obra de Nietzsche el bien moral superior es el ideal del Superhombre. En el camino que se estima para llegar a ese ideal se toma como principal medio la Voluntad de Poder del individuo y se considera el Eterno Retorno como un criterio necesario de considerar en la toma de decisiones. Como preámbulo, se anticipa un acercamiento a estos elementos desde tres puntos:

a) Para entender el concepto del Superhombre es indispensable concretar mínimamente el contenido de su moral. Para este fin, se requiere revisar las morales tradicionales que Nietzsche identifica a lo largo de la historia del Estado-Nación Alemán y de la civilización occidental: “la moral del amo” o “moral de los nobles”; La “moral del esclavo” y el ideal moral de Superhombre.

b) Unido a lo anterior, se requiere documentar el medio para lograr el ideal de Superhombre: la Voluntad de Poder. Ella se entiende como una capacidad que implica reconocer la necesidad de mejoramiento y de desarrollar acciones tendientes a este. Demanda un conocimiento de sí mismo que no lo lleve a ser víctima o victimario de otra persona, se requiere que la persona tenga en cuenta consideraciones sobre la libertad, la justicia, la responsabilidad y los rasgos morales del ser.

c) El Eterno Retorno como principal criterio en la toma de decisiones posee sentido cuando se reflexiona sobre la posibilidad que las acciones propias de cada ser humano puedan repetirse de manera cíclica en el tiempo. Se hace desde este postulado un llamado a los seres humanos para que sean responsables de las decisiones y acciones que realicen cotidianamente.

Luego de la presentación de estos tres conceptos, se presentan algunas reflexiones que Nietzsche realiza sobre la realidad de las organizaciones de su tiempo, el discute sobre el problema del contrato y la subordinación, sobre el trabajo como fin no como medio para las personas. Desde esa reflexión de Nietzsche se identifica una línea argumental que logra conexión directa y un aporte que podría decirse intencional del filósofo alemán a la discusión sobre ética en las organizaciones.

2.2.1 Moral de nobles y Moral de esclavos

Nietzsche plantea que hay dos tipos de moral que han estado presentes de manera regular en su época y en la historia de la civilización: la “moral de nobles” y “la moral de esclavos”. Afirma Nietzsche en la Genealogía de la Moral que “en todas las civilizaciones superiores se encuentran también tentativas de reconciliación entre esas dos morales”, pero asegura, que lo común es encontrar en ese intento de reconciliación “una mezcla desordenada” en la que solo se presentan conflictos entre los hombres (2000g, pp. 899–905).

Los conflictos entre los hombres se presentan en base a la diferencia de los referentes morales, con los cuales las personas juzgan sus acciones y las de otros en el mundo. Además, esta esfera moral también se encuentra relacionada con la diferenciación de clase entre quien domina y es dominado, representado cada posición de poder un imaginario específico. Nietzsche en Más allá del Bien y del Mal, sobre esto nos dice:

“La discriminación entre los valores morales nació de una raza dominante que saboreaba con plena conciencia el placer de saberse diferente de la raza dominada, de los súbditos, los esclavos, los inferiores de toda especie. Cuando son los señores los que fijan la norma del bien, los estados del alma altivos y orgullosos experimentan como una distinción que determina la jerarquía. La aristocracia desprecia a los seres incapaces de experimentar esos sentimientos altivos y orgullosos (...) Despreciamos al

cobarde, al tímido, al hombre mezquino, al que no piensa más que en la estricta utilidad; asimismo al hombre desconfiado, al de mirada huidiza, al que se humilla, al canalla que se deja maltratar, al mendigo adulator y, ante todo, al mentiroso; es una creencia arraigada entre los aristócratas que el común del pueblo es mentiroso” (Nietzsche, 2000h, pp. 899–905).

De lo anterior, se entiende la alta jerarquía de los nobles y el control social que ejercen sobre quienes consideran inferiores a ellos por nacimiento y designio divino en tanto, símbolo de superioridad que les ha sido otorgado mediante el cual ejecutan el poder, estableciendo las normas sociales, determinando que acciones deben ser consideradas como buenas o malas. Para Nietzsche en la Genealogía de la Moral, “el rango social constituye el concepto fundamental del que derivó después, necesariamente el concepto de “bueno” en el sentido de “tener un alma noble, de rango elevado, privilegiado” (2000g, p. 23).

Nietzsche en Más allá del Bien y del Mal, y en la Genealogía de la Moral, expone “en esta primera variedad de moral, la antítesis de bien y mal equivale a la antítesis noble e innoble (2000h, pp. 899–905) Los nobles, los buenos, eran aquellos “vengativos”, “mezquinos”, que hacían gala de su superioridad frente a aquellos inferiores. Ahora bien, aquellos aspectos entendidos por los nobles - aristócratas- como “lo vulgar, plebeyo y bajo, termina [estos] siendo incluidos en el concepto de malo” (2000g, p. 23)

Todo lo contrario ocurre con los esclavos, a los cuales se le asocia a un imaginario opuesto a la virtud de la nobleza, en tanto, negación de los ideales más depurados del espíritu humano, en términos de la moralidad. Nietzsche muestra en Más allá del Bien y del Mal:

“La moral de esclavos es ante todo una moral utilitaria. De ella procede la falsa antítesis del “bueno” y del “malo”; se considera malo lo que es poderoso, peligroso y hasta cierto punto temible, lo que es sutil y fuerte. En esta moral de esclavos es, pues, el “malo” quien inspira temor; por el contrario, en la moral de los señores, es el “bueno” la persona temida y quien quiere que se le tema, mientras que el malo es considerado como despreciable” (Nietzsche, 2000h, pp. 899–905)

Se encuentra en la reflexión sobre la moral de los esclavos, que lo referente a la concepción de bueno, se encarna en aquel individuo tímido, complaciente, humilde, en el cual sus acciones implican inferioridad y mantenimiento del orden jerárquico específico de quienes los dominan.

Según Nietzsche en *Más allá del Bien y del Mal*, en el intento de los aristócratas por reconciliar la moral de los nobles y la moral de los esclavos, se presenta una “mezcla desordenada” de ideales morales, que llegó a su más álgido punto, cuando en la lógica de servir al otro, la moral de los esclavos terminó ocupando el lugar hegemónico de lo bueno y aceptando que, “el hombre bueno es aquel de quien no hay nada que temer, ya que es bonachón” (2000h, pp. 899–905).

En este intento de reconciliación por parte de los nobles hacia los esclavos, los débiles (considerados como el rebaño), resultaron involucrados -estos últimos- en una revolución moral alentada por el “resentimiento” que sentían por los nobles, por los fuertes. Lo que dio paso a la primera inversión de los valores (Hayman, 1998, p. 49).

Frey (2005) retomando a Nietzsche expone que esta transformación de los valores, fue sin duda un problema, cuando la moral del rebaño (de los débiles) bajo la guía de sacerdotes ascetas, ganó la batalla ante la moral de los nobles (de los fuertes). Con dicho cambio se destruye la relación que hasta aquel momento existía, que definía lo noble como lo bueno, e imponiendo a la humanidad lo noble como lo malo. Dado que, ser bueno, implicaba ser y actuar desinteresadamente, considerando el bienestar, la satisfacción de los demás, por encima del bienestar personal.

Ahora bien, la crítica de Nietzsche tanto a la moral de los nobles como a la moral de los esclavos, no fue para liberar a los hombres de alguna de estas, sino para que estos tomarán conciencia de las implicaciones de estar adscritos a una de

ellas. Por tanto, su intención, consistió en generar una nueva posibilidad para los seres humanos, que pretendían no encontrarse condicionados por morales heredadas, sobre las que muy pocos hombres eran capaces de reflexionar. Para ilustrar lo anterior el filósofo en Aurora, dice:

“Si se obra moralmente, no es porque el obrar así sea moral. La sumisión a las leyes de la moral puede ser provocada por el instinto de la esclavitud o por la vanidad, por el egoísmo o la resignación, por el fanatismo o la irreflexión. Puede ser un acto de desesperación o la sumisión a la autoridad de un soberano; en sí no tiene nada de moral” (2000b, p. 987).

Es decir, lo que Nietzsche ve como un “acto de desesperación o la sumisión a la autoridad” es producto de la tradición cultural que influye en los hombres, en tanto norma interiorizada. Planteando, que lo que se ha entendido en las sociedades en diferentes épocas por moral, varía según las condiciones culturales y las costumbres. Para Nietzsche en Más allá del Bien y del Mal, en “los fenómenos morales (...) [sólo] existen interpretaciones morales de los fenómenos” (2000h, p. 813) por medio de los cuales se realizan aproximaciones analíticas de la realidad.

Jaspers explica esta tesis de Nietzsche sobre el fenómeno moral, de la siguiente manera, “la moral sólo es la interpretación de ciertos fenómenos (...) Es una opinión que sólo pertenece al mundo del fenómeno” (1963, p. 219).

En otras palabras, los fenómenos (los actos y acciones humanas) no son buenos o malos, verdaderos o falsos en su concepción, porque no existe tal cosa en la naturaleza. Sino que son interpretaciones de conceptos culturalmente contruidos, que se consideran dentro de la creencia como buenos, malos, verdaderos, falsos según el contexto en el cual los acontecimientos o actos se presentan que retomamos estos dos tipos de moral.

Ahora, para Nietzsche, tanto las morales; del noble, como del esclavo, el buscar ser dominador o el admitir de manera absoluta la dominación, resultan objetables, erráticas. En una perspectiva completamente diferente a la de conciliación entre

estas dos morales, Nietzsche documenta lo que puede nombrarse como el ideal moral del Nietzsche el Superhombre.

2.2.2 Ideal Moral de Nietzsche -El Superhombre-

Para Nietzsche la búsqueda por hacer consciente a los hombres del error de la moral en el cual se encontraban, no fue una tarea fácil. Sin embargo, el resultado de esto, fue una de sus propuestas teóricas de mayor trascendencia: el ideal moral del Superhombre. La cual solo podría alcanzarse mediante un cambio de los valores predominantes que estuviera direccionado hacia la transformación del pensamiento de los hombres. Como señala Jaspers (1963) “Nietzsche ve una última posibilidad (...) en la que reside la meta verdadera del hombre: el superhombre”.

El siguiente fragmento extraído de Así habló Zarathustra, “los discursos de Zarathustra: – De las transformaciones-” resulta útil para la comprensión del paso de la moral tradicional del noble hacia el concepto moral del superhombre. Para tal fin, el espíritu debe pasar por tres estados. “Os indico las tres transformaciones del espíritu: la del espíritu en camello, la del camello en león y la del león en niño” (2000a, pp. 500–502).

Ahora bien, en la primera fase, la del camello, se hace referencia al espíritu del noble que está sometido culturalmente. En un segundo momento, al hablar del león, Nietzsche plantea que el espíritu del noble llega a un estado en el que está cansado de llevar sobre si la presión de su cultura, cuando es consciente de ello, su espíritu busca revelarse, lográndolo. Por último, cuando plantea la transformación del espíritu del león en niño, Nietzsche en la voz de Zarathustra enseña el espíritu libre de un estado superior del hombre, con un nivel de consciencia propio, apto para la creación.

En la primera transformación del espíritu (la del camello), los hombres se observan doblegados por su cultura, buscan ser mucho más poderosos de lo que ya son y no dudan sacrificarse para alcanzar ese poder:

“(…) Muchas cosas pesadas hay para el espíritu fuerte, sufrido y reverente; apetece su fuerza lo pesado, lo más pesado.

“¿Qué es pesado?”, pregunta el espíritu sufrido, y se arrodilla cual el camello, ansioso de llevar pesada carga.

“¿Qué es lo más pesado?, ¿oh, héroes?”, pregunta el espíritu sufrido, “para que yo cargue con ello y goce de mi fuerza” (…)” (Nietzsche, 2000a, p. 500)

Nietzsche cuestiona el espíritu del camello, cuando este decide darse por vencido ante las verdades universales (sea científica o religiosa), renunciando a su voluntad de poder, cayendo tan bajo como para quedar al nivel de los débiles (esclavos).

Esta toma de posición, de darse por vencido, se evidencia cuando Zarathustra pregunta:

“¿No es esto: Humillarse uno para herir su soberbia? ¿Echarlas de estúpido para burlarse de su sabiduría?

¿O es esto: apartarse uno de su causa en el instante que triunfa? ¿Subir a altas cimas para tentar al tentador?

¿O es esto: amar a los que lo desprecian a uno y dar la mano al fantasma que quiere espantar?

Con todo esto carga el espíritu sufrido; como el camello cargado se interna en el desierto, se interna él en su desierto” (Nietzsche, 2000a, p. 500).

El camello cargado de la presión cultural, débil, abrumado y en la incertidumbre; se interna en lo que Nietzsche ha denominado el “desierto”. Ese desierto es un estado introspectivo del hombre, en el cual autoevalúa sus acciones frente a sí mismo y en relación a su comunidad.

Nietzsche plantea que cuando el individuo se encuentra en ese estado introspectivo, logra la segunda transformación del espíritu (el león). El león

representa en este punto, al noble que ha conquistado su libertad y es dueño de sí mismo, de sus actos, por consiguiente, prosigue el proceso que ha iniciado y “va en busca de su amo último, decidido a enfrentarse con él y su dios último, a luchar por la victoria con el gran dragón. ¿Quién es el gran dragón que el espíritu ya no quiere reconocer como su amo y dios? “¡Tú debes!”, se llama el gran dragón. Pero el espíritu del león proclama: “¡Yo quiero!” (Nietzsche, 2000a, p. 502) Por tanto, el león debe defenderse, defender su libertad, de las presiones que su cultura le impone, porque esta ha establecido todo un conjunto de normas y valores que doblegan el “¡Yo quiero!” del león.

Nietzsche a través de Zarathustra se pregunta cuál es la importancia del león en la búsqueda del superhombre, y dice, “Hermanos, ¿para qué es menester el león en el espíritu? ¿Por qué no basta la bestia sufrida que se resigna, sumisa y reverente? La respuesta a los anteriores interrogantes, radica en que el león representa la voluntad de poder del hombre libre, “el conquistador de libertad para nuevas obras”. Sin él, la posibilidad de “fijar valores nuevos” para un estado posterior del espíritu sería imposible, dado que, es necesario “conquistar libertad, y un santo, ¡no!, incluso ante el deber: para esto, hermanos, hace falta el león” (Nietzsche, 2000a, p. 501).

Conquistada la libertad llega el momento de la última transformación del espíritu, la del león en Niño. Nietzsche en la voz de Zarathustra pregunta: “¿Por qué tiene que transformarse en niño el león rapaz?” Contestando:

“Es el niño inocencia y olvido, un nuevo comienzo, un juego, una rueda que echa a girar espontáneamente, un movimiento inicial, un santo decir ¡sí!
Para el juego de la creación, hermanos, se requiere un santo decir ¡sí!
El espíritu quiere hacer ahora su propia voluntad; perdido para el mundo, se conquista ahora su propio mundo” (Nietzsche, 2000a, pp. 500–502).

Para el filósofo Alemán, el niño representa al superhombre. En tanto, que es capaz de constituir su propia fe. El Superhombre nietzscheano tiene una fe constituida de poderes mundanos, no de poderes exteriores a este mundo, sin

verdades absolutas. El niño tiene un poder totalmente humano, creador, promulgador de vida. Jaspers (1963) interpreta el Superhombre de Nietzsche como aquel capaz de ser en sus acciones, creador y obra. Ser para sí mismo un querer y meta de toda existencia (pp. 254– 256).

Hasta aquí, la exposición que documenta el ideal moral del Superhombre. A continuación, en el orden anunciado, se reconstruyen los conceptos de voluntad de poder y eterno retorno, los que resultan de apoyo al emprender el camino hacia ese ideal.

2.2.3 Voluntad de Poder.

La Voluntad de Poder es un concepto relevante para la comprensión interpretativa de postulados éticos en Nietzsche, se considera pertinente traer los análisis que hacen comentaristas y estudiosos de Nietzsche. Al concepto de la Voluntad de Poder.

Según Martin Heidegger, la Voluntad de Poder en Nietzsche es la forma en que el individuo puede responderse a sí mismo la pregunta ¿qué soy? (2000, p. 18), alcanzando por medio de la respuesta a dicha pregunta, un estado de permanencia del deseo de vivir, aun cuando las circunstancias de vida no fueran favorables.

Desde Ivo Frenzel, la Voluntad de Poder en Nietzsche es una voluntad de vivir que es inagotable, que se justifica a sí misma, y es por este medio que se logra el acto creativo (1984, p. 171).

Por otro lado, Karl Jaspers, interpreta la Voluntad de Poder en Nietzsche, como el querer ser más. Es decir, en la insatisfacción, en tanto esta se convierte en motor de la vida, en la que los seres humanos encuentran opciones de existencia más

depuradas, que a decir de Nietzsche se explicita en “vivir una vida bien vivida”, para lo que “hay que pasar el límite de las necesidades y sufrimientos que se presentan” (1963, p. 427).

Desde la perspectiva de Eugen Fink, la Voluntad de Poder en Nietzsche encuentra su límite en el tiempo. Dado que, solo se puede querer hacia el futuro y no hacia el pasado, ya que el pasado es estático, inmóvil, no puede cambiarse; cosa que no ocurre con el tiempo futuro que es libre, variable, y puede mutar según los actos de las personas (1996, p. 68).

Ahora bien, la Voluntad de Poder para Nietzsche, podría operar desde una postura neutral del agente consciente de sí, más allá de morales de “víctimas o victimarios”. Lo anterior, se fundamenta en el ‘querer’ no en el deber. Dado que, el querer está sujeto a los impulsos humanos que no son evidentes, ocultos en el interior del ser de cada individuo. Solo aquellos hombres que realizan sus acciones por la propia voluntad y no por obligación, son a los que la voluntad de poder les es realmente útil. Porque son “hombres simples y dulces que no tienen interés de ser dominadores, ni dominados” (Jaspers, 1963, p. 434).

Nietzsche plantea que la Voluntad de Poder de aquellos que pertenecen al grupo de los fuertes, presenta una tendencia a la separación, ya que el impulso de un ser humano por reafirmar su vida desde la dominación, el control, se condiciona a destruir a otros que también son fuertes. Así, el fuerte ganador podrá ofrecer a otros que son débiles o inferiores a él, un punto de ‘equilibrio’, en el cual les garantice ciertas condiciones de vida; de igual manera los débiles le retribuyen estos beneficios al fuerte con otros beneficios (Nietzsche, 1971, pp. 20–21).

Por otro lado, en el Caminante y su Sombra, Nietzsche muestra como la Voluntad de Poder de los débiles tiende a unificarlos, ya que por medio de un sentimiento como la frustración, el no tener las mismas condiciones de vida que los fuertes, la bajeza propia de su condición, la impotencia al sentirse dominados, termina

consolidándolos como 'uno', haciéndolos fuertes. Ya sea porque, desde dicha unificación el fuerte les garantiza la 'posibilidad de vivir', o porque al convertirse en un grupo, pueden lograr una 'potencia equivalente' a la del fuerte y así, poder luchar contra él para no ser sometidos. Sometimiento, que puede tener beneficios para los débiles, como puede no tenerlos (Nietzsche, 1971, pp. 20–21); pero que para los fuertes siempre implicará un beneficio.

Por tanto, para Nietzsche en el Caminante y su Sombra, la Voluntad de Poder de los fuertes como la Voluntad de Poder de los débiles, son necesarias en el mundo, una no puede existir o darse en el mundo sin la otra, ya que negaría o extinguiría la ausencia de alguna de ellas, a los unos y a los otros. Nietzsche se cuestiona qué sería del resentimiento, de la espiritualidad, del querer liberarse, porque "lo débil siempre buscará hacerse más fuerte por medios de estos sentimientos" (Nietzsche, 1971).

Retomando a Jaspers, quien lee entre líneas a Nietzsche, existe una tercera Voluntad de Poder, no reconocida en la historia y que para el autor de Röcken, será la más significativa. Esta es, la que pertenece a aquel ser humano (el Superhombre) que no espera ser reconocido por sus actos, que no quiere ser dominador ni dominado. Este individuo no se encuentra en el grupo ni de los fuertes ni de los débiles, dado que, los fuertes siempre buscarán aniquilar y los débiles siempre buscarán obedecer; así, en ninguno de los dos casos anteriores el individuo podrá reafirmar su propia vida, caso contrario a lo que sucede con el individuo que se encuentra por fuera de estos dos grupos (Jaspers, 1963, pp. 431–434).

Por medio de esta tercera arista de la Voluntad de Poder, Nietzsche reafirma según Jaspers, la importancia del ser y de la vida; otorgando la posibilidad a la persona, de ser más, que aquello, que el 'destino' simplemente le colocara en el camino. Por consiguiente, las acciones que nacieran de su fuerza interior, serían

por sí mismas, comportamientos justos y placenteros, por ende, buenos. Porque reafirmarían su ser en el mundo (Jaspers, 1963, p. 426).

Nietzsche en *Así habló Zaratustra*, expone que la 'voluntad libre', no es un hecho externo al individuo, sino, un hecho que nace de su interior, de su naturaleza. La naturaleza, el instinto, determinan la fuerza que tiene un ser humano. Reafirmando con ello, que es impropio aspirar a acciones que sean superiores a la fuerza individual. Aceptar esto hace alusión a la honradez del individuo (Nietzsche, 2000a, p. 717).

Para Nietzsche en *Libertad del Fatum e Historia*, el hombre que utiliza de manera adecuada su Voluntad de Poder, reconoce que ella existe, es capaz de llegar a un estado introspectivo de sí mismo y sobrepasarlo. En dicho estado introspectivo, convergerá su historia de vida, con la historia del contexto que le rodea. Al superar este estado, podrá reafirmar su propia vida, determinando qué es aquello que quiere hacer, qué le apasiona, qué engrandece su ser. En este sentido, el individuo que reconoce su Voluntad de Poder, se mira a futuro en el contexto dentro del cual se ubica. Mirando ese contexto, en relación a la humanidad de la que hace parte, y de esta –humanidad- en relación con el mundo (Nietzsche, 1997). Solo, quien reconoce su Voluntad de Poder, en relación a otros, puede tener una visión global del mundo en el que se encuentra. En el que es ser, en el que es vida, en el que es en sí mismo, un instrumento de transformación.

Este ser humano, reconoce que algunas condiciones, lo harán distinto, a otros que se encuentran, entre los fuertes o los débiles. Por tanto, las condiciones para esto, son la afirmación de la libertad, la afirmación de la justicia, la afirmación de la responsabilidad, la afirmación de la virtud.

Al interior del concepto de la Voluntad de Poder se identifican elementos que permiten completar la documentación y favorecen la comprensión del mismo: la libertad, la justicia y los rasgos morales del ser.

2.2.3.1 La libertad.

Para Nietzsche el hombre, ha olvidado su lado instintivo por los condicionamientos que la sociedad le ha impuesto. Alejándose por estos, de los animales, haciéndose más humano. Además, sufriendo el no poder actuar libremente, porque la cultura, que le ha sido heredada invirtió los valores, dando mayor importancia a la moral de los débiles, una moral de la decadencia, del sufrimiento; lo cual ha posicionado a las religiones, por encima de lo humano (con una potencia del acto -dios- exterior a todo, tanto, a hombres como a la naturaleza).

Por tanto, para Nietzsche en *Libertad del Fatum e Historia*, la libertad, solo la pueden lograr, aquellos hombres capaces de 'sanar las heridas' que su cultura les haya heredado. Logrando 'vivir a causa de su propia alegría y de ningún otro fin'. Es decir, vivir a causa de la alegría es lograr por los propios medios, alcanzar la satisfacción de todas las necesidades , así dicha búsqueda, genere un enfrentamiento entre el individuo y el contexto, dado que, la búsqueda de la libertad, nace de la individualidad y desde allí debe asumirse (1997, pp. 141–148) La libertad hace posible la Voluntad de Poder, que a su vez permite avanzar en las transformaciones hacia el Superhombre.

En *Humano demasiado Humano*, Nietzsche expone, las limitaciones al ejercicio de la libertad de las personas resultan entonces abiertamente inmorales. Pero esto encuentra un campo de excepción: la libertad, 'solo' puede 'subordinarse', cuando existe un contrato adquirido por voluntad propia. Este (contrato) deberá generar algún beneficio para el sujeto que asuma subordinarse. Sino este, no contemplaría dicha opción, para su existencia (2000e, p. 1683).

2.2.3.2 La justicia

Al hablar de Justicia, Nietzsche en el Caminante y su Sombra, hace equivalente 'a la buena voluntad', cuando "se presenta entre individuos con un poder aproximadamente igual", permitiendo entenderse y establecer 'compromisos' entre pares (Nietzsche, 2000d, p. 71).

Nietzsche en el Caminante y su Sombra, plantea que, el hombre justo es aquel en el que el sentimiento de culpa o remordimiento no son significativos, pero sabe que existen, porque su voluntad libre lo hace ser consciente de ello. Sin embargo, no se permite a sí mismo, ser arrastrado por esos sentimientos. Así, como es capaz de reconocer, que ha cometido una falta en su entorno social, acepta, que debe pagar por ella, "si se ha causado mal, hay que pensar en hacer bien" aquí, una actitud justa que termina en acciones que pueden calificarse igualmente de justas. En esto, el 'castigo', no será en sí, un castigo, sino un medio, para que otras personas no cometan la misma falta. "Todo malhechor castigado debe considerarse como un bienhechor de la humanidad" (Nietzsche, 1971, p. 143).

También, revisa Nietzsche, el caso del hombre que no quiere 'dominar su cólera' y aun así, pretende ser un gran dominador. Este hombre desbordado de sentimientos como 'el odio', 'la venganza' y 'la lujuria', terminará por sobrepasarse con aquellos que sean inferiores a él, terminará siendo injusto. Y esto, sin percatarse de la fuerza que puede tener un rebaño (débiles), quienes toman la justicia por su propia cuenta, buscando vengar los daños causados por la persona que suponía una fuerza mayor. El cual termina siendo derrotado. Nietzsche en el aforismo 65 del Caminante y su Sombra expone lo anterior de la siguiente manera:

"Lo que es ante todo lo necesario. – Un hombre que no quiere dominar su cólera, sus accesos de odio y venganza, su lujuria, y que, a pesar de esto, aspira a hacerse dueño de los demás, es tan estúpido como el agricultor que pone su campo al borde de un torrente sin tomar precauciones contra éste" (Nietzsche, 2000d, p. 65).

Desde otro ángulo, el autor, presenta una noción de justicia asociada a la discusión sobre el contrato, en el cual se origina un sometimiento mediante un acuerdo, que se acepta en busca de satisfacer necesidades de quienes se someten a otro. Dicho sometimiento establece una línea de base para evaluar o controlar las condiciones del equilibrio de la relación.

Una evaluación de lo justo debe partir entonces desde el equilibrio, en tanto, se establece un contrato explícito entre quien ostenta el poder y quienes retribuyen con su fuerza de trabajo al primero:

“El punto esencial es que el poderoso promete el equilibrio al brigante; los débiles ven en esto la posibilidad de vivir; así, pues, o deben unirse ellos mismo y formar una potencia equivalente, o bien deben someterse a un hombre capaz de contrarrestar esta potencia –su misión consiste en prestar servicios-” (Nietzsche, 1971, pp. 20–21).

Por tanto, en esta relación bidireccional, quien ejerce el poder obtendrá beneficios, dado que, contribuye al bienestar de quienes se someten. Es decir, nos encontramos frente a un intercambio justo, dado que “el protector haya ventaja en tratar bien a sus sometidos, porque estos pueden, no solo alimentarse, sino también alimentar al dominador” (Nietzsche, 1971, pp. 20–21).

Este hombre que ejerce el poder, se encuentra determinado por unos marcos referenciales, desde los cuales realiza su ejercicio frente a los subordinados. Para tal fin, este –quien ejerce el poder- es consciente de las implicaciones de su ejercicio, en Más allá del Bien y del Mal:

“Lo que decide toda jerarquía, lo que establece toda tabla de valores, es saber cuáles, son los grupos de sensaciones que se despiertan en primer lugar dentro de un alma, que toman la palabra y pronuncia órdenes. Las estimaciones de un hombre revelan algo de su alma, la cual nos dice lo que ella considera como sus condiciones de existencia, sus necesidades particulares” (Nietzsche, 2000i, pp. 908–910).

Luego de hablar, de quienes ejercen el poder regresamos con quienes obedecen, es decir, los hombres asociados mediante la venta de su “fuerza de trabajo”, que constituyen, una comunidad, es decir, una forma de organización social de tipo gregario, que se generó para lograr contrarrestar amenazas superiores, a sus condiciones materiales de existencia individuales. Y que, mediante el acuerdo, celebrado con quien domina, establecen un ‘punto de equilibrio’ que cabría dentro de lo moralmente bueno. A propósito de lo enunciado anteriormente, “el equilibrio es, pues, una noción muy importante para los antiguos principios de justicia y moral; el equilibrio es la base de la justicia” (Nietzsche, 1971).

2.2.3.3 Consideraciones sobre los rasgos morales del ser.

Nietzsche señala algunos rasgos que definen a los seres humanos y que pueden considerarse dentro de acciones moralmente buenas, en Más allá del Bien y del Mal y en el Caminante y su Sombra.

- I. Perseverancia: El ser humano que tiene el privilegio de enseñar a otros, de ser guía, lo hace desde la disciplina y la responsabilidad, inculcando a sus educandos, estos aspectos en pro del crecimiento consciente de él y de los otros. Lo que en palabras de N. equivaldría a, “el hombre que ha nacido con espíritu de maestro toma las cosas en serio para beneficio suyo y de sus discípulos” (Nietzsche, 2000h, p. 805).

- II. Disciplina: Las personas que guían a otras, requieren de un referente o hito que las oriente, en caso tal, de carecer de él, deberá este guía encarnar dicho hito, transformándose para la colectividad en el ideal orientador de sentido para esta. A lo anterior, el filósofo plantea que “cada pastor necesita un carnero que sirva de guía al rebaño; si no lo tiene, le tocará a él hacer de carnero cuando llegue la ocasión” (Nietzsche, 2000h, p. 822).

- III. Competitividad: El ser humano proclive a llevar las riendas de un proyecto de vida, que es consciente de sus ideales y desde estos resuelve sus problemas con los otros, utiliza sus emociones como ayuda para lograr mayor eficacia en dicha finalidad. Además, a este y a sus búsquedas, se adhieren otras personas no provistas con sus cualidades, hallando la normalidad en él y en las acciones que realiza. Lo anterior, en palabras de Nietzsche nos refiere a “el hombre que sabe manejar un negocio, permanecer fiel a un pensamiento (...) castigar y abatir al insolente; el hombre que maneja su cólera como una espada, al cual se unen de buen agrado los débiles, los oprimidos (...) [pues] dependen de él de una manera muy natural; un hombre semejante es por esencia un amo” (Nietzsche, 2000h, p. 921).
- IV. Confianza: En la contemporaneidad de Nietzsche la duda de aquel, firme en sus convicciones es un lugar común. En otro momento, la cualidad –de aquel– bastaba para el acuerdo entre diferentes. En consecuencia, si alguien con solidez de convicciones, deseaba que su visión fuera tomada en cuenta de manera positiva y aportará a la claridad de otros; el primero partiría de lograrla claridad desde sí mismo, teniendo en cuenta una amplia gama de opiniones de otros seres humanos, con los que compartiera lugares comunes. En términos de Nietzsche “en nuestra época desconfiamos de aquel que cree en sí mismo; en otros tiempos creer en sí mismo bastaba para que los demás creyeran también en vosotros (...) Si quieres que tu opinión sea considerada favorablemente, si quieres que tu opinión ilumine a los demás, comienza por alumbrar tu propia cabaña” (Nietzsche, 2000d, p. 143).

2.2.4. El Eterno Retorno

Este concepto es clave en la argumentación moral de Nietzsche y para la presente investigación como criterio para la toma de decisiones y a partir de este avanzar en la búsqueda del ideal de Superhombre. El siguiente fragmento resulta útil para la comprensión de este:

“¿Qué ocurriría si día y noche te persiguiese un demonio en la más solitaria de tus soledades, diciéndote: “Esta vida, tal como al presente la vives, tal como la has vivido, tendrás que vivirla otra vez y otras innumerables veces, y en ellas nada habrá de nuevo; al contrario, cada dolor y cada alegría, cada pensamiento y cada suspiro, lo infinitamente grande y lo infinitamente pequeño de tu vida se reproducirá para ti, por el mismo orden y en la misma sucesión”? (...) ¿No te arrojarías al suelo rechinando los dientes y maldiciendo al demonio que así te hablaba? No habrás vivido el prodigioso instante en que podrías contestarle: “¡Eres un dios! ¡Jamás oí lenguaje más divino!” Si este pensamiento arraigare en ti, tal como eres, tal vez te transformaría, pero acaso te aniquilará: la pregunta: “¿Quieres que esto se repita una e innumerables veces más?” ¡Pesaría con formidable peso sobre tus actos, en todo y por todo! ¡Cuánto necesitarías amar entonces la vida y amarte a ti mismo para no desear otra cosa que esta suprema y eterna confirmación!” (Nietzsche, 2000f, p. 341).

Al analizar el anterior fragmento textual se pueden realizar las siguientes consideraciones, para tal fin, se retoman apartados de la cita previa, para una interpretación estructurada de estos:

“¿Qué ocurriría si día y noche te persiguiese un demonio en la más solitaria de tus soledades, diciéndote: Esta vida, tal como al presente la vives, tal como la has vivido, tendrás que vivirla otra vez y otras innumerables veces, y en ellas nada habrá de nuevo; al contrario, cada dolor y cada alegría, cada pensamiento y cada suspiro, lo infinitamente grande y lo infinitamente pequeño de tu vida se reproducirá para ti, por el mismo orden y en la misma sucesión?”

Nietzsche en palabras del demonio coloca en términos prácticos o de vivencia la idea del Eterno Retorno. Es decir, ese acontecer que consiste precisamente en

que la acción presente se va a repetir infinitas veces en el transcurso de la propia vida y de la eternidad si ella fuera posible.

En la enunciación siguiente del mismo párrafo, el autor postula dos alternativas de respuesta a la pregunta que ha formulado el demonio:

a) Podría calificarse como negativa, dado que, quien recibe el mensaje asume el cuestionamiento desde los parámetros de la creencia judeo-cristiana, “¿No te arrojarías al suelo rechinando los dientes y maldiciendo al demonio que así te hablaba?”. Lanzando un insulto a quien le cuestiona, anulando de esta forma el trasfondo fiscalizador que representa el demonio.

b) Podría calificarse como positiva “No habrás vivido el prodigioso instante en que podrías contestarle: ¡Eres un dios! ¡Jamás oí lenguaje más divino!”. Es decir, dentro de la argumentación que se plantea como un dialogo, un hombre es quien responde al demonio constatando el carácter iluminador de los cuestionamientos de ruptura que él plantea –el demonio- en relación a la tradición religiosa imperante.

Posteriormente, Nietzsche plantea las posibles consecuencias en el individuo de aceptar la idea del eterno retorno:

a) De carácter negativo: “Si este pensamiento arraigare en ti, tal como eres, tal vez te transformaría, pero acaso te aniquilará: la pregunta ¿Quieres esto otra vez e innumerables veces más?”. Partiendo de la consecuencia de carácter negativo, la responsabilidad recae fulminante sobre el ser humano al cual se le pregunta ¿querías esto una y otra vez por toda la eternidad? Seguramente, esta pregunta le haría dudar de su propia existencia, cuestionándose a un punto tal de lograr con ello transformar lo que hasta ahora ha sido como sujeto. Por otro lado, podría no soportar tanta inmensidad y prefería terminar con su vida.

b) De carácter positivo: “¡Cuánto necesitarías amar entonces la vida y amarte a ti mismo para no desear otra cosa que esta suprema y eterna confirmación!”. De esta consecuencia, se desprende que el desafío más importante que requiere asumir el ser humano, está en función de su propia existencia. Y así, aceptar todos los acontecimientos que en su vida se presenten, aun si estos, fueran en efecto los más nocivos. Tómese como ejemplo, la aceptación de la enfermedad como un motor para impulsar la vida, para engrandecer la Voluntad de Poder.

Ahora bien, desde la perspectiva de los comentaristas de la categoría nietzscheana del Eterno Retorno, el concepto se ha analizado por estos desde dos perspectivas:

Una toma como punto de partida una hipótesis en la cual el Eterno Retorno se configura como el lugar de inicio, para que el ser humano se cuestione si requiere tomar una decisión específica o determinada opción, según el contexto en el que se encuentre inmerso.

Desde la perspectiva de Deleuze (1994), frente al Eterno Retorno, los sujetos deben actuar pensando que todo cuanto es conocido volverá a comenzar de nuevo. Aunque, la duración de los acontecimientos sea limitada en un ciclo de tiempo infinito. Advierte Deleuze que “el tiempo del presente es, pues, siempre un tiempo limitado, pero infinito en tanto que cíclico, ya que anima un Eterno Retorno físico como retorno de lo mismo, y una eterna sabiduría moral como sabiduría de la Causa” (p. 50).

Por su parte, Eugen Fink (1996) entiende el Eterno Retorno dentro de una concepción del tiempo, como un ciclo infinito en el cual se presentan de manera recurrente los mismos acontecimientos. Los cuales tienen una duración parcial finita, un nacimiento y una posterior muerte (p. 73).

La segunda perspectiva, retoma la tesis, en la cual la vida se repite en ciclos de tiempo infinito, pero en cada repetición de los acontecimientos se dan condiciones (de tiempo y entorno) diferentes, lo que le permite al ser humano actuar de forma distinta. Según, Vásquez-Sánchez (2010) el Eterno Retorno en Nietzsche puede ser objeto de varias interpretaciones, una de las cuales es de corte moral, desde la cual se plantea qué los actos del ser humano se repiten en un ciclo infinito de tiempo en pro de una finalidad. Por tanto, para este autor, el Eterno Retorno “es un llamado a la responsabilidad del hombre”, en el sentido, que la vida y el devenir son tan inciertos que todo lo que los seres humanos hacen o dicen recae sobre sí mismos.

Para Jaspers (1963), la interpretación del Eterno Retorno de Nietzsche recae en tres supuestos:

1. “De la situación presente, del devenir incesante y de la transformación de las cosas”. Se entiende que todo puede transformarse según los acontecimientos de un entorno donde el tiempo es infinito, pero teniendo en cuenta, que no existen acontecimientos que sean ‘infinitamente nuevos’, porque ellos ya han ocurrido en tiempos pasados, y los que ahora se viven son representaciones de esa historia.
2. “De la afirmación del carácter infinito del tiempo”. El tiempo es por naturaleza infinito, pero dicho carácter no es la esencia o fuerza de las cosas, de allí que en cada ciclo, se presente una transformación o evolución de ellas. Por tanto, cada acontecimiento, ya sea una situación o sentimiento que se repite, es en esencia el mismo, pero el tiempo como factor de transformación, incide en la fuerza en que los acontecimientos se presentan.
3. Por último. “De la afirmación de la finitud del espacio y de la fuerza” ; se asume que la fuerza tiene una duración determinada no infinita, que tiende a acabarse, retornando luego de un tiempo, pero no en la misma forma o en la misma intensidad. La muerte de algo genera un nuevo nacimiento porque no hay nada diferente al tiempo, que pueda existir de manera infinita.

En la interpretación que Jaspers hace de Nietzsche se muestra que cada acción o sentimiento ya vivido, se repite una y otra vez en espacios de tiempo que no pueden ser definidos. Así que con Zarathustra, el Nietzsche de Jaspers, considera que el Eterno Retorno, es la rueda del ser, que eternamente gira, y en la cual todo muere y todo vuelve a florecer (1963, 497-499).

Por tanto, al ser el tiempo cíclico y mutable, lo que ahora acontece, ya aconteció antes y acontecerá después. Para Nietzsche esta manera de concebir el mundo es una postura que él retoma de la escuela Estoica (Greco-Romana), para la cual el tiempo es un ciclo y no una linealidad como establecía la doctrina religiosa judeo-cristiana. Dentro de este ciclo infinito de tiempo, una de las posibilidades que tienen los seres humanos es alcanzar un estado introspectivo, desde el cual se logre mirar el pasado y de acuerdo con lo que se encuentre, pueda dedicarse a hacer lo que crea conveniente en el presente. Porque lo presente le pertenece y puede moldearlo a su gusto, buscando proyectarlo hacia el futuro (Leon, 2011).

Según Caminos-Chávez (2007, p. 54), para Nietzsche el individuo que reconoce el concepto del Eterno Retorno, buscará vivir su presente de manera que se repita una y otra vez sin que le cause amargura; utilizando a su favor las circunstancias que pudieran no ser siempre positivas. Quien reconozca el Eterno Retorno, podrá asumir su capacidad creadora, no esperando con ello recibir premios o castigos de algún dios, sino buscando incrementar el poder y la fuerza que le otorguen sus propias acciones.

El Eterno Retorno representa “el ser es en devenir”. Por tanto, consciente que necesita estar “liberado del resentimiento y de hacerle mal a otros”, como sentimientos negativos, es decir, el primer paso en la búsqueda de un estado de superioridad. Estado que solo se puede alcanzar si se es capaz de “soportar el peso de la alegría y la felicidad”, como de aquello que fuese contrario (Himmich, 2002, p. 52). Así pues, a mayor alegría mayor seguridad tiene el ser humano, es decir, menor necesidad tendrá de demostrarlo a otros, porque para él es suficiente

que se dibuje para sí mismo una sonrisa, la cual representará el mayor síntoma de la “buena existencia” (Nietzsche, 1971, p. 82).

El Eterno Retorno llama la atención sobre la responsabilidad de las personas en el proceso decisorio desde una perspectiva consecuencialista. La responsabilidad implica un estado consiente en relación a las consecuencias de un acto o un conjunto de actos. Esta conciencia describe Nietzsche en Más allá del Bien y del Mal, que era formada desde la religión, ahora será construida desde su capacidad de introspección, desde sus propias evaluaciones. Esto siempre teniendo presente que “las consecuencias de nuestras acciones nos agarran inexorablemente por los cabellos siéndoles indiferente que en el intervalo de tiempo nos hayamos corregido” (2000h, p. 825).

El estado consciente al que aludimos arriba, se encuentra enmarcado dentro de la claridad que deben tener los seres humanos en relación a los límites de sus acciones, es decir, el reconocimiento de las limitantes frente a tipos específicos de actos, en tanto, rasgo de honestidad consigo mismo y con otros. El actuar con responsabilidad demanda atención sobre los hechos del mundo, las acciones y sus consecuencias, se encuentra inscrito en la posibilidad de tener una visión contextual o panorámica de cada situación.

Por último, como señala Nietzsche en el aforismo 112 de Más allá del Bien y del Mal, el hombre será un hombre justo, si y solo si, tiene “la sutil sensibilidad de una balanza”, capaz de tomar decisiones y emprender acciones luego de haber equilibrado “su poder y derecho” (2000h, pp. 995–996).

2.5 Elementos explícitos sobre organizaciones y administración en la obra de Nietzsche

En el siguiente apartado se presentan varios elementos evidenciados en la obra de Nietzsche que son el puente y punto de conexión entre el planteamiento de una

ética nietzscheana y su aporte a la construcción de una ética en las organizaciones.

Como se mencionó en el capítulo uno, una de las debilidades que se reconoce, en los caminos identificados en la construcción de una ética en las organizaciones desde la comunidad de administración, es la visible desconexión entre los productos obtenidos por esta comunidad y los 25 siglos de tradición ética, que se encuentran disponibles para fundamentar la reflexión sobre el fenómeno moral en el contexto de la acción organizada.

Este tipo de trabajo encuentra justificación parcial, en el sentido que la producción sobre filosofía moral en autores anteriores al siglo XIX, no enfrentó el fenómeno de una sociedad en la que la acción humana estaba mediada por organizaciones. Ahora, cuando el fenómeno de producción industrial capitalista y la sociedad de organizaciones se consolidan, ellas, se convierten en parte del contexto general del trabajo filosófico, pero no siempre en un tema de su reflexión.

En el proceso de reconstruir los principales elementos del contenido ético en parte de la obra Nietzsche, puede observarse que la producción industrial capitalista y la sociedad de organizaciones, no resultan temas centrales; pero en la revisión de los textos, se encuentran algunos elementos explícitos que se acercan a esta problemática: El contrato y la subordinación; y el trabajo como fin, no como medio.

En el siguiente apartado se documentan estos elementos que pueden utilizarse como punto de conexión inicial en la discusión sobre la ética nietzscheana y su aporte a la construcción de una ética en las organizaciones.

2.5.1 Contrato y subordinación.

Nietzsche realiza una crítica a la posición de subordinación, que por conveniencia, asume el alemán común de su época. Él, en la cotidianidad de su vida social se

siente seguro porque esta le brinda certeza, confianza, vida tranquila. En esta condición, se subordina y se muestra incapaz de actuar sin estar condicionado por el otro; él no se esfuerza más allá de lo socialmente necesario, más allá de lo que se le exija, desperdiciando parte de su gran potencial:

Porque teme ' depender solo de sí mismo ' tanto como ' improvisar ' al tomar alguna decisión, teme a la libertad de pensamiento cuando dice que "el alemán es capaz de hacer grandes cosas, pero es poco probable que las lleve a cabo, porque en vez de obrar libremente, obedece, como conviene a los espíritus perezosos por naturaleza" (Nietzsche, 2000b, pp. 1059–1061).

Pero advierte que cuando esta certeza y esta confianza se debilitan y amenazan esta vida tranquila, cuando no encuentra el apoyo en la dinámica social, se siente 'solo'. En esta nueva condición, el sistema no responde a su seguridad personal y él siente que corre 'peligro'. Ante este 'peligro', se da una transformación actitudinal y el alemán se ve obligado a actuar por su iniciativa, a tomar decisiones, a actuar bajo sus propias exigencias y a utilizar más de 'sus fuerzas', más de su potencial.

"El alemán es capaz de hacer grandes cosas (...) si se encuentra colocado en la situación peligrosa de hallarse solo y tener que sacudir la pereza (...), descubrirá [así] sus fuerzas y [sacará] a la luz del día el tesoro de energía latente que lleva en sí (...)" (Nietzsche, 2000b, pp. 1059–1061).

Para Nietzsche, quienes estén en este grupo de personas, estarán a la 'altura de grandes cosas', porque están destinados a ser fuertes de carácter y a declararse a sí mismos sus propias cualidades.

"Cuando un alemán se obedece a sí mismo (...) lo hace con la misma rudeza, con la propia inflexibilidad y el mismo sufrimiento con que obedece de ordinario a su soberano y cumple sus deberes profesionales: entonces está a la altura de grandes cosas que serían inasequibles a la "debilidad de carácter" que a sí mismo se atribuye" (Nietzsche, 2000b, p. 1059)

El filósofo alemán plantea que aun en los dos casos anteriores, la sociedad alemana se somete ya sea de manera 'pública' o en 'secreto'. Ese sometimiento es 'la virtud' de los alemanes.

“Querrá, ante todo, que aparezca idealizada su propensión a la obediencia. - Es menester que haya algo que el hombre pueda obedecer absolutamente- Este es un sentimiento alemán, un raciocinio alemán que hallamos en el fondo de todas las doctrinas morales alemanas (...)” (2000b, pp. 1059–1061).

En el contexto del estudio de la subordinación, Nietzsche expone su punto de vista sobre las relaciones contractuales, en las cuales se presenta necesariamente este fenómeno. Dirá Nietzsche en *Humano demasiado Humano*, que las personas 'solo' pueden 'subordinarse' cuando existe de por medio una relación contractual – 'contrato'- que se adquiere por voluntad propia y del cual se derivan beneficios, tanto para quien contrata como para quien es contratado. Siempre y cuando este beneficio se presente, quien es contratado acepta subordinarse como una opción de vida (2000e, p. 1683).

Para Nietzsche en el mantenimiento de una relación contractual moral, o en condiciones de moralidad, quien tiene el poder -quien contrata-, debería asumir la obligación de alcanzar y mantener un 'punto de equilibrio' en la dinámica de la ejecución de contrato “el punto esencial es que el poderoso promete el equilibrio al brigante; los débiles ven en esto la posibilidad de vivir” (1971, pp. 20–21)

En Nietzsche este equilibrio es “una noción muy importante para los antiguos principios de justicia y moral; el equilibrio es la base de la justicia” (1971, pp. 20–21). Sin embargo, para él, la búsqueda de la justicia no debilita la comprensión que, el fin último de la relación contractual sea -prestar servicios- al otro, en condiciones de asimetría.

El punto de equilibrio en Nietzsche puede entenderse como una situación o un estado en el que las partes involucradas en un contrato, encuentran que sus

beneficios están satisfechos al menos en función de las condiciones iniciales acordadas.

En el 'punto de equilibrio' se logra mantener la relación activa entre quien contrata y quien es contratado. Mantener esta relación activa, representa una condición que hace posible generar el beneficio mutuo. El 'punto de equilibrio' tiene entonces como finalidad contribuir al bienestar las personas que celebran el contrato, dado que, hay un intercambio en el cual "el protector haya ventaja en tratar bien a sus sometidos, porque estos pueden, no solo alimentarse, sino también alimentar al dominador" (Nietzsche, 1971, pp. 20–21)

Este equilibrio se verá roto cuando una de las partes incumpla lo pactado, lo que termina en inconformidad y conflicto. Para ejemplificar un escenario crítico de conflicto, Nietzsche en la *Gaya Ciencia*, describe una posible percepción negativa del contratado frente al contratante ya que "el obrero no ve en el patrono más que un explotador astuto, un perro que especula con la miseria y cuyo nombre, modales, costumbres y reputación le son indiferentes por completo" (2000f, p. 212).

Ante una situación de conflicto como la descrita, el contratado, encuentra dos posibilidades de acción; "Unirse ellos mismos y formar una potencia equivalente, o bien [...] someterse a un hombre capaz de contrarrestar esta potencia" (Nietzsche, 1971, pp. 20–21)

En la primera, por medio de la asociación con otros iguales, puede establecer una condición de fuerza que le permita recuperar, lo que desde el contrato inicial, puede reclamar como su aspiración legítima. Reconoce Nietzsche que en este esfuerzo puede tener éxito como puede no tenerlo. En esto, o bien logra equiparar la fuerza de quien contrata o, resignar su aspiración al no lograrlo.

El ordenamiento de los asuntos del mundo, de una manera metódica y sistemática, recae sobre lo que se ha llamado, lo apolíneo, en tanto, concepción de un concepto ético, que para quien lo asume podría asimilar a lo bello. Sumado a lo anterior, este rígido marco normativo requería de su contrario para ser ahora sí, totalidad, al dialogar con prácticas menos estructuradas y esquemáticas, permitiéndole tomar otros cauces. Esto es lo que se conoce como equilibrio. Nietzsche lo expone así en Aurora:

“Apolo, como divinidad ética, exige de los suyos la medida, y para poderla conservar, el conocimiento de sí mismo. Y así a la exigencia estética de la belleza (...) ¡Y no obstante, Apolo no pudo vivir sin Dionisos! (...) [sin] la embriaguez extática de las fiestas dionisiacas en melodías encantadoras y seductoras” (Nietzsche, 2000b, pp. 1186–1187).

2.5.2 El trabajo como fin, no como medio.

Un tercer elemento ético y explícito relacionado con organizaciones y administración, en la Gaya Ciencia de Nietzsche es el acto del trabajo. El autor plantea que el hombre de su tiempo vende su trabajo “en los países civilizados casi todos los hombres trabajan para ganar un salario” (2000f, p. 213)

Pero advierte Nietzsche cómo se identifican diferencias en este mercado de trabajo. Unos, venden el suyo a cambio de recibir retribuciones con las cuales pueden adquirir bienes, mercancías y servicios. Ellos asumen el trabajo desde la perspectiva de cumplir con las funciones pactadas en el contrato, “para ellos el trabajo es un medio, no un fin y por eso no se muestran delicados en la elección de trabajo, con tal de que les proporcione buena retribución” (2000f, p. 213)

En esta posición prevalecen las acciones enfocadas a realizar el ‘deber’ desde lo que les es más fácil, más útil y más cómodo. En esto, el esfuerzo se orienta a satisfacer lo estrictamente formal de la relación contractual. Ellos –los contratados- aceptan el trabajo en el cual puedan simplemente satisfacer sus necesidades

básicas, con el menor esfuerzo posible, independiente de la contribución de esta actividad a su desarrollo personal.

Para algunos otros hombres, el trabajo es un fin en sí mismo, y es una condición que hace posible su desarrollo personal. Por ello, estos hombres son cuidadosos a la hora de buscar o escoger qué tipo de trabajo realizar. Para estos, el trabajo es un 'fin' que se traduce en su autodeterminación:

“Hay algunos hombres excepcionales que prefieren perecer a trabajar en cosas que no deleitan; son minuciosos y difíciles de contentar y no les basta con ganar mucho si el trabajo no es por sí mismo la ganancia de las ganancias" (Nietzsche, 2000f, p. 213).

Para los primeros, el trabajo está condicionado por la cantidad de dinero o beneficios de corte material que pueden ser obtenidos. Para los segundos, sus oficios constituyen un 'fin', que se equipará con una meta de su propia vida, con su desarrollo personal. En el trabajo, ellos realizan acciones partiendo de motivaciones personales, intrínsecas, del gusto por la actividad que asumen; lo que además de generar su bienestar material, produce bienestar que podría llamarse integral. Ellos encuentran lo que Nietzsche en *Humano demasiado Humano*, llama un 'estado de mayor libertad', en el que la subordinación se asume por voluntad propia, “por consecuencia de un contrato recíproco, partiendo siempre del interés personal” (2000e, p. 1683).

Caso distinto a lo que ocurre en instituciones como la 'milicia', y la 'administración' de la Alemania del siglo XIX, que toman como fundamento la 'fe en la autoridad absoluta' como única verdad, y en la que las personas son impulsadas a actuar por presión social bajo ciertos parámetros, asumiendo el 'deber' sobre todas las cosas, aun sobre el 'querer' o interés personal. Aquí, “la subordinación, tan altamente estimada en la milicia y en la administración, llegará a ser pronto para nosotros tan increíble, como lo es ya la táctica particular de los jesuitas” (Nietzsche, 2000Be, p. 1683).

Reconoce Nietzsche que resulta necesario que desaparezca el fundamento de esta última subordinación que no es más que “la fe en la autoridad absoluta, en la verdad definitiva” (2000e, p. 1683) y que construye una sociedad en la que se trabaja ‘rudamente’, ‘sin descanso’. En esta sociedad, que hace apología del trabajo por deber, se genera una seguridad en el individuo y se provee seguridad al reducirse la incertidumbre del grupo humano. Ya que “una sociedad en que se trabaja rudamente sin descanso, gozará de la mayor seguridad, y la seguridad es lo que se adora al presente como divinidad suprema” (Nietzsche, 2000b, p. 1035).

En ese tipo de sociedad se considera moralmente bueno lo que conduce a tal seguridad, ya que contribuye a “quitar a la vida el carácter peligroso que tuvo en otras épocas, y que todos debemos ayudar a ello en la medida de nuestras fuerzas. Por eso tan solo los actos que tienden a la seguridad general, y a fortalecer el sentimiento de seguridad en la sociedad, merecen el atributo de buenos” (Nietzsche, 2000b, p. 1035) A esta sociedad que hace apología del trabajo, Nietzsche en Aurora, la denomina ‘sociedad de comerciantes’, porque ve en ella formarse de muchas maneras una ‘cultura’ que tiene por alma eso que llaman ‘comercio’.

La búsqueda de esta seguridad, crea una zona confortable que lleva al sacrificio de lo individual, pues el trabajo en estos niveles, “gasta la fuerza nerviosa en proporciones extraordinarias, y quita esta fuerza a la reflexión, a la meditación, a los ensueños, a los cuidados, al amor y al odio; nos pone siempre delante de los ojos un fin baladí, y otorga satisfacciones fáciles y regulares” (Nietzsche, 2000b, p. 1035). En la llamada ‘sociedad de comerciantes’ el interés por las personas está en relación a saber “qué personas y cuántas personas consumen tal cosa” (Nietzsche, 2000b, pp. 1035–1036).

Expone Nietzsche que, ‘en la sociedad de comerciantes’ estos, se mantienen informados de ‘la oferta’ y ‘demanda’ de la producción que se realiza en las industrias, para poder establecer con ello el precio de lo que se produce. “Se

informa de la relación entre la oferta y la demanda acerca de todo lo que se produce, a fin de poder determinar por sí mismo el valor de cada cosa (...)" (2000b, pp. 1035–1036).

Así se fundará el 'principio de toda civilización' en la 'sociedad de comerciantes', una sociedad que para Nietzsche será el orgullo de todas las sociedades venideras, si aciertan en la toma de decisiones frente al mercado. Aunque él no tenga mucha esperanza en esa posibilidad.

"(...) Esto, erigido en principio de toda una civilización, estudiado en todas sus aplicaciones desde lo ilimitado a lo más liviano, impuesto a toda especie de querer y de saber, formará vuestro orgullo, hombres del siglo venidero, si los profetas de la clase comerciante aciertan el destino de este siglo. Pero tengo poca fe en tales profetas (...)" (Nietzsche, 2000b, pp. 1035–1036).

Hasta ahora, se presentó una interpretación de algunos aspectos de la vida de Nietzsche. y las personalidades que en el contexto alemán influyeron en él desde sus relaciones sociales y en elementos de su producción filosófica. Por otra parte se buscó una aproximación a las categorías de Superhombre (el ideal), Eterno Retorno (criterio de toma de decisiones), Voluntad de Poder (el camino) así como los dos tipos de morales (Moral de nobles y esclavos) elementos constitutivos de una ética en Nietzsche lo anterior permitió establecer un puente entre las consideraciones de una ética de N. para su posterior aplicación a la construcción de una ética en las organizaciones.

CAPÍTULO 3. APROXIMACIÓN A LA ORGANIZACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA NIETZSCHEANA

La intención de este capítulo es presentar el resultado de la investigación, en términos de la respuesta a la pregunta sobre las implicaciones de la ética de Nietzsche a la discusión sobre la construcción de una ética en las organizaciones. Como se ha advertido, se busca fortalecer tal discusión colocando en diálogo el contexto de las organizaciones y la administración con una interpretación de la obra de Nietzsche y el ideal moral que en ella se identifica.

Para conseguirlo este capítulo se desarrolla en los siguientes apartados: a) Se infiere como el ideal moral de Nietzsche –el Superhombre- puede aplicarse a la búsqueda de un ideal moral en la organización. b) Se desarrolla el concepto Voluntad de Poder como camino de desarrollo hacia el ideal moral de Nietzsche en la organización. c) Se desarrolla el concepto del Eterno Retorno como criterio que aporta a la toma de decisiones en la organización d) Se explicitan las implicaciones de la ética nietzscheana en la concepción de trabajo y en los objetivos de la organización. e) Se presenta una consideración final de lo expuesto en este capítulo.

Antes de presentar los resultados de la investigación, resulta útil recoger una síntesis del sistema ético de Nietzsche desplegado en el capítulo anterior. Recuérdese que, la ética nietzscheana apunta a transformaciones sociales y culturales. Transformaciones en las que cada integrante de la organización tendría como fin alcanzar su estado máximo de realización personal –el Superhombre⁴–.

Como se interpreta en el capítulo anterior, el ideal moral de Nietzsche es el tender hacia el superhombre. El llegar al Superhombre como meta de vida puede defenderse como la tesis central de una ética nietzscheana. Este ir hacia el Superhombre propuesto por Nietzsche se encuentra apoyado por dos elementos: la Voluntad de Poder y el Eterno Retorno. El primero, se entiende como el camino o medio que favorece alcanzar ese ideal o conducirse hacia él. Y el segundo, puede percibirse como una recomendación de carácter metodológico, que al ser tomada en cuenta en los procesos de toma de decisiones, reduce la posibilidad o el riesgo de apartarse de este camino hacia el ideal moral.

La Voluntad de Poder se considera una condición humana que hace posible el movimiento de las personas en el proceso de ir hacia Superhombre; proceso que podría ser descrito a partir de las transformaciones con las que Nietzsche refiere los estados que representan etapas por las deben pasar las personas para alcanzar ese ideal moral.

En el reconocimiento de la Voluntad de Poder, parece estar la condición que hace posible que el hombre camello tome la iniciativa para conducirse hacia el niño (o SH) pasando por la necesaria etapa del león.

Este movimiento está mediado, por un constante proceso de toma de decisiones y de acciones que derivan de estas. Y es allí, en el proceso de decidir, dónde el Eterno Retorno representa un aporte de Nietzsche, que aquí se ha llamado

⁴ En este capítulo como en los anteriores se usan las abreviaturas establecidas al inicio.

metodológico, y, que puede ser interpretado como un criterio para evaluar las alternativas de acción en dicho proceso. Este criterio decisorio, invita a ir más allá de la justificación de una acción en cuanto medio para un objetivo. Lo que significa ampliar los límites del análisis, a la esfera de las consecuencias de la decisión-acción por fuera de la esfera de la racionalidad instrumental, de la situación que se quiere resolver o del objetivo que se quiere alcanzar.

En esto, Nietzsche reclama de la persona una introspección, reclama que evalúe el marco más general de su existencia, para que en su camino hacia el Superhombre, considere si sería una persona feliz, en el caso que las consecuencias del acto decidido y realizado se repitieran una y otra vez eternamente.

Esta otra esfera de reflexión, le apunta, no a una situación específica que se quiere resolver o al objetivo que se quiere alcanzar como bien material; esto apunta, al objetivo del ideal moral supremo de Nietzsche, superhombre. Concebir la organización como un medio para el desarrollo del SH es una forma de proyectarla como un espacio para desarrollar, mantener y fortalecer las capacidades humanas en relación a un objetivo personal (Superhombre) y a uno colectivo (el objetivo de la organización).

3.1 El Ideal moral de Nietzsche –el Superhombre- en la organización.

Se puede decir que la vía al superhombre, esta descrita en las transformaciones del espíritu en *Así habló Zaratustra*. Recuérdese lo desarrollado en el capítulo anterior, donde en la interpretación de Nietzsche, se presenta, la transformación del espíritu del hombre en camello -figura con la cual se simboliza el *deber*- como imposición de comportamientos por parte de la sociedad. Luego, la transformación en león -figura que simboliza el *querer*- como una toma inicial de consciencia de las personas en las que se busca la ruptura con aquellas cosas impuestas. Y por

último, la transformación en niño -figura que simboliza el ideal del Superhombre- como un individuo libre, plenamente consciente de sus actos, creador y autónomo.

A partir de estas metáforas es posible conectar el ideal moral de Nietzsche, con el contexto de las organizaciones. En él, cada una de estas transformaciones representa retos para la administración. En cada uno de los niveles camino al Superhombre, se identifican condiciones propicias para unos tipos específicos de organización.

- I. En la organización en la que predominan empleados en posición de camello, se favorecen condiciones para la presencia de estructuras burocráticas.
- II. En la organización en la que predominan empleados en posición de león, se favorecen condiciones para la presencia de estructuras democráticas con un sistema de control negociado.
- III. En la organización en la que predominan los empleados en posición de niño, se favorecen condiciones para la presencia de estructuras flexibles, con altos grados de libertad para las personas como el sistema de anarquías organizadas.

A continuación, en la tabla N° 2 se sintetizan las características de los tres tipos de organización que representan las transformaciones del espíritu en el avance hacia el ideal del Superhombre. Con ella se puede tener un plano en el cual comparar cada una de las particularidades de las formas de organización frente a dimensiones internas de la misma.

Tabla 2 Matriz formas de organización en relación a las dimensiones dentro de la organización.

Dimensión	Formas de organización		
	Burocrática	Democrática	Anarquía organizada
Objetivos	Razonablemente consistentes.	Claros, consistentes y se construyen con participación de los interesados.	No claro, ambiguo, puede construirse para racionalizar la acción.
Poder y control	Menos Centralizado, con una mayor confianza en las reglas.	Medianamente centralizado, confianza en las normas, que son concertadas.	Muy descentralizado, anárquico.
Proceso de decisión	Racionalidad de procedimiento englobado en procedimientos de operación estándar. Decisiones programadas, derivan de programas y rutinas.	Participativo, considerando los intereses de los participantes. Empleadores y empleados son protagonistas en la toma de decisiones.	Muy descentralizado, anárquico. Decisiones no relacionadas con la intención, resultado de la intersección de personas, soluciones y problemas.
Reglas y normas	Racionales, Poco flexibles.	Consensuadas, de flexibilidad media.	Participación en decisiones segmentadas y episódicas.
Ideología	Estabilidad, justicia predecible	Democratización para reducir la alienación en el trabajo.	Juego, emparejamiento suelto, azar

Fuente. Esquema original elaborado por Philippe Daudí (1993), adaptación propia. E inserción de la columna democracia-participativa.

En la tabla N° 2 se refleja que, de los tres tipos la organización, el burocrático es el menos flexible en la relación empleado-empendedor, al lado opuesto de la anarquía organizada, que resulta el más flexible. El tipo burocrático representaría la organización en la que predominan empleados en posición de camello. El tipo anarquía organizada representaría la organización en la que predominan los empleados en la última transformación del espíritu (de león a niño).

A continuación se presentan los tres tipos de organización, de los que se ha venido hablando, pero ahora frente a los retos que cada una de estas implica para

un empleador con empleados camello, un empleador con empleados león y un empleador con empleados niño.

3.1.1 Organización integrada por hombres en situación de camello.

Las organizaciones integradas por hombres en situación de camello, son favorables a la implantación de estructuras burocráticas. El tipo de organización fue expuesta por Max Weber (1997) como el modelo ideal de organización en el contexto de la racionalidad organizacional capitalista. Su rasgo predominante, es la previsibilidad del comportamiento y de los resultados. Este sistema burocrático resulta posible de equiparar en muchos rasgos a la concepción mecanicista de las organizaciones.

En la organización burocrática los objetivos son formalizados en todos los niveles, sobre el criterio que ellos sean consistentes; se controla estrictamente la acción en términos de las normas establecidas, en la perspectiva de hacerla previsible. En los procesos de toma de decisiones, prima la racionalidad en función del logro de los objetivos formalizados, se busca la posibilidad de programar las decisiones estableciendo algoritmos y reglas de decisión que garanticen la objetividad en el proceso. Algoritmos y reglas que resultan más o menos permanentes y poco flexibles. Es pues una organización que se caracteriza por la excesiva centralización, la estructura jerárquica rígida y la formalización.

Para Moran (2003, p. 113) este tipo de organizaciones “privan de toda iniciativa y todo sentido de la responsabilidad a quienes no pueden sino obedecer, mientras que un exceso de especialización aísla a cada agente en su compartimento y en su conducta, sin incitarlo a ejercitar su inteligencia”

En este tipo de organizaciones se establecen límites estrictos a la acción de las personas, las normas poco permiten que las personas que las conforman, desarrollen sus capacidades racionales y morales, limitando en extremo la

autonomía, la consciencia de la responsabilidad y el sentido de la justicia individual.

Así, en la organización en la que predominan empleados en situación de camello, tanto empleador como empleado, terminan por ser presos -del deber-. El deber por encima de todas las cosas, aún de la felicidad.

Los empleados en posición camello actúan porque deben, cumplen sus labores y se exigen a sí mismos cumplir con todas las que se les asignen, porque cargar las cargas más pesadas implica para ellos estabilidad dentro de la organización; aceptan estas condiciones por el bajo el nivel de conciencia frente a su propia humanidad o porque requieren solventar alguna de las necesidades básicas de subsistencia. Consecuencia de esto soportan cualquier tipo de contratación, aun cuando fuera precaria y ellos considerados como un objeto más de la organización, un recurso más que tiene un precio y por tanto le representa un costo.

La organización donde predominan los empleados en situación de camello sería desde la perspectiva de Nietzsche la más fácil de dirigir, porque por un lado, en ella todo es una imposición, todo funcionamiento, toda acción de los integrantes se ciñe a las normas establecidas e impuestas por el empleador. Y por otro lado, frente al incumplimiento de alguna de las normas establecidas, como Nietzsche, describe con el camello, el castigo es la forma de remediar este comportamiento. En esta organización como ya se ha mencionado, factores como el control, la dominación y la ostentación del poder, hacen parte de los elementos implícitos en las relaciones entre empleador-empleado y empleado-empleado.

3.1.2 Organización integrada por hombres en situación león.

Las organizaciones integradas por hombres en situación león son favorables a las estructuras democráticas. Estas estructuras se alejan de la concepción burocrática

mecanicista. Constituyen un espacio propicio para superar algunas limitaciones de la burocracia en términos del desarrollo humano de los integrantes, en términos de su racionalidad y su moralidad en el sentido que admiten su participación efectiva en el diseño de objetivos y en la definición de medios para alcanzarlos. Esta participación permite que sus intereses y puntos de vista sean considerados en el proceso decisorio. Desde Hermosa Andujar (1986) podría decirse que en este tipo de organización hay un particular interés por los asuntos humanos y por las construcciones normativas propuestas desde lo individual, que logra acordarse y aceptarse en la colectividad como objetivo común.

En este tipo de organización, los objetivos se mantienen claros y consistentes, pero a diferencia del tipo burocrático, se construyen con participación de los interesados. El poder resulta medianamente descentralizado, existe confianza en las normas, ellas son algo flexibles y los sistemas y mecanismos de control son concertados. La participación permite superar la visión de hombre como medio y lo acerca a una posición de mayor valor y mayor autonomía.

La organización participativa es un espacio valioso para las personas en posición león, pero también puede concebirse como un medio para favorecer la transformación de las personas en posición de camello en leones, favorece en esta etapa el avance hacia el Superhombre. Resulta entonces deseable desde Nietzsche, que el empleador o administrador de una organización burocrática, tome iniciativa en función de flexibilizar la estructura y hacer que tienda a una que favorezca la participación de los integrantes.

Cuando los integrantes de la organización se transforman de camellos a leones, esto representa retos para los jefes que están entrenados o han desarrollado habilidades para dirigir a los primeros. Estos empleadores o administradores que ha obtenido resultados en la organización burocrática, se encuentran en apuros cuando enfrentan ya no a individuos camello, sino a leones.

3.1.3 Organización integrada por hombres en situación niños.

Las organizaciones integradas por hombres en situación de niños son favorables a las estructuras orgánicas del tipo anarquías organizadas. Este tipo, propuesto por Korac-Boisvert y Kouzmin (1994), se refiere a organizaciones de procesos muy flexibles, que permiten diferentes opciones de adaptación al cambio, en sus palabras, que son estructuras “autodiseñadoras”.

En las anarquías organizadas siempre hay un objetivo rector, pero los derivados de estos no siempre resultan claros, en ocasiones se muestran ambiguos. Ocurre de corriente lo que el autor denomina flojo acoplamiento, y que puede ser descrito como bajo valor instrumental de las acciones desarrolladas frente al objetivo rector. Aquí, el poder y el control y la toma de decisiones son descentralizados en alto grado, resultando en una dinámica anárquica, caótica, cercana a la lúdica, en la que parece, prima el azar. Los resultados son el producto de la intersección de personas que desarrollan soluciones para los problemas de su interés.

Esta organización es el extremo contrario a la organización camello. En ella, la acción de dirigir es la más difícil de llevar a cabo, porque recuérdese lo mencionado el capítulo 2, donde la característica principal del Superhombre es su condición de no ser dominador ni dominado. En la anarquía organizada la exigencia para quienes dirigen resultan mayores que en los tipos organización mencionadas anteriormente.

Desde Nietzsche, en la anarquía organizada el asunto central sería que la organización se presenta como un medio para alcanzar el Superhombre, y como medio valioso para ello, en condiciones de moralidad (ya evaluadas), su permanencia o las condiciones para ella, deberían ser permanente monitoreadas por el empleador. Al parecer, de lo que se trata es de conseguir un equilibrio entre el favorecer las condiciones que facilitan el camino hacia el Superhombre y las

condiciones que garantizan la permanencia de la organización que se aleja de la racionalidad administrativa tradicional, burocrática.

Podría decirse que, desde Nietzsche, el administrador debería –a partir de su querer- proveer siempre condiciones mejores para que los empleados alcancen el ideal moral de Nietzsche, pero parece que esta provisión encuentra un límite moral, en no colocar en riesgo la permanencia de la organización, siempre y cuando las decisiones que en ella se tomen no restrinjan el camino hacia el Superhombre. Es en términos de Mulder Duclós & Ortiz Ibarz (2001), el administrador un gestor del caos que debe actuar sobre sus propias decisiones, y en término de Nietzsche, también un gestor del caos que es consciente que toda decisión que tome podría retornar junto con sus consecuencias, de manera infinita en el tiempo.

Es, por último, la anarquía organizada una organización que a primera vista, parece caótica y desordenada, pero dentro de los planteamientos de libertad, justicia, responsabilidad y autodeterminación individual, resulta el escenario adecuado para permitir alcanzar el ideal que Nietzsche, pretende para los seres humanos.

3.2 Voluntad de Poder: El camino de desarrollo hacia el ideal moral de Nietzsche en la organización.

Desde la perspectiva de Nietzsche, todos los sujetos tienen voluntad de poder. Una voluntad de poder que se centra en la fuerza que trae consigo el querer y que se ubica por encima de la fuerza del deber.

Es desde la voluntad de poder que los sujetos organizacionales pueden responderse las preguntas ¿qué soy en la organización? De esta pregunta solo pueden quedar respuestas que dignifiquen su papel en la organización y le ratifiquen el gusto por hacer parte de ella, sin importar qué puesto ocupe o el nivel de responsabilidad que le sea encargado. Ser la persona encargada del aseo o el

administrador de la organización desde la mirada de Nietzsche, tiene el mismo grado de satisfacción cuando se realiza la labor con entrega y voluntad.

En la organización, la voluntad de poder de cada uno de los integrantes es diferente, pero apuntan a la autorresponsabilidad. Cada sujeto es auto-responsable de cumplir con sus respectivos roles, los cuales han sido pactados en un contrato entre las dos partes.

La voluntad de poder, entendida como el ánimo de avanzar hacia el superhombre podría encontrar un símil desde la perspectiva organizacional, en el concepto de motivación humana en el trabajo, en el sentido que desde las teorías sobre esta, por ejemplo, se apunta a avanzar en la satisfacción de necesidades de nivel superior en Maslow, o camino a alcanzar los fines adultos de la persona desde Argyris, o al buscar y proveer condiciones motivadoras desde la propuesta de Herzberg; lógicas que apuntan a describir condiciones o situaciones de realización del ser. Así, las propuestas de Maslow, Herzberg y Argyris pueden observarse en paralelo con una propuesta desde la perspectiva nietzscheana sobre el ideal del Superhombre.

Por un lado, Maslow propone en su jerarquía de las necesidades cinco niveles de necesidad humana, las cuales denomina fisiológica, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización. En la cima de la pirámide ubica las necesidades de autorrealización y en la base las necesidades fisiológicas.

Por otro lado, Herzberg propone la teoría de los dos factores, el primero expone los factores higiénicos que se compara con los tres primeros grupos de necesidades de la pirámide de Maslow, y segundo, expone los factores motivadores, que se comparan con los factores reconocimiento y autorrealización de los dos últimos niveles propuestos por Maslow.

A Maslow y Herzberg, les sigue Argyris con su planteamiento sobre los fines infantiles y los fines adultos de la persona, siendo el segundo planteamiento de Argyris equivalente a las necesidades de la cúspide de la pirámide de Maslow y los factores motivadores de Herzberg.

Ahora, desde Nietzsche y desde la argumentación anterior, se esperaría que las organizaciones estuvieran diseñadas con unas características que favorecieran el avance de sus integrantes hacia la satisfacción de las necesidades superiores, el ofrecimiento de factores motivadores o el logro de fines adultos. Frente a esto el planteamiento desde Nietzsche, se traduce para el empleado en ir más allá de la superación de las necesidades básicas, y a partir de la voluntad de poder de cada individuo buscar condiciones para el desarrollo de su ser a partir de las cosas que quiere hacer. Esto implica buscar trabajos con mejores condiciones, en organizaciones que puedan desarrollar sus capacidades creativas, su espíritu de libertad, el disfrute de aquello que se hace. Acciones que están en relación a la búsqueda de la felicidad o al ideal del Superhombre. Los empleados obran moralmente mal al estar inconformes con su trabajo y no actúan en términos de mejorar su situación.

3.3 El eterno retorno y el proceso de toma de decisiones.

El estudio del eterno retorno, permite interpretarlo como un criterio que debería ser utilizado en el proceso de toma de decisiones por los administradores de las organizaciones.

Desde el planteamiento de Nietzsche, la pregunta crucial que debería realizar cada administrador antes de tomar o ejecutar una decisión es ¿Hay una total certeza que la acción que se va a realizar produce genera situaciones o consecuencias que resulta deseable que se repitan una y otra vez y de manera infinita? Y la respuesta, debería entonces considerar como referente el planteamiento de Nietzsche, respecto a que, todas aquellas acciones que reafirman la existencia y potencializan las capacidades y bienestar del ser humano son consideradas como moralmente buenas.

En estas condiciones, el administrador estará liberado de hacerles mal a otros y del sentimiento de culpa o remordimiento, lo cual lo acerca a ser un hombre justo,

equilibrado a la hora de tomar decisiones para el bienestar de los integrantes de la organización y de la sociedad en la que opera.

En las organizaciones, los administradores trabajan con la mira de alcanzar los objetivos de la organización. Los procesos de toma de decisiones de decisiones pretenden analizar las situaciones problemáticas, diseñar alternativas de acción y seleccionar entre las posibles, la que represente un mayor valor instrumental frente a los objetivos.

La pregunta que los administradores deben resolver antes de actuar y que ha sido descrita tres párrafos atrás, hace pertinente la evaluación de las condiciones de moralidad de los objetivos de las organizaciones desde la ética de Nietzsche; tema que se desarrolla a continuación.

3.4 Implicaciones respecto a los objetivos de la organización.

Dentro del contexto del capitalismo, las tecnologías de la administración plantean que los objetivos de las organizaciones que persiguen lucro pueden sintetizarse en una triada que es posible de priorizar en el tiempo, en su orden, permanencia, crecimiento, y rentabilidad (Sallenave, 1985). Estos tres objetivos mencionados anteriormente, no están en competencia sino que son subsidiarios en el tiempo.

Lograr condiciones de permanencia resulta en una condición necesaria para el crecimiento y este a su vez, es condición necesaria de la rentabilidad. La permanencia implica pensar en el corto plazo, el crecimiento implica pensar en el mediano plazo y la rentabilidad implica una perspectiva de largo plazo.

En el proceso e indagar por las implicaciones de la ética de Nietzsche, para la discusión ética en las organizaciones, cabe preguntar entonces si esta triada de objetivos responde a las condiciones de moralidad expuestas por él: ¿En qué condiciones sería moralmente bueno que la organización permanezca? ¿En qué condiciones sería moralmente malo que la organización crezca? Y ¿En qué condiciones sería moralmente malo que la organización sea rentable?

La tabla N° 3 permite ver ejemplos de algunos enunciados referidos a situaciones o condiciones desde las que no resultan justificables los objetivos organizacionales de permanencia, crecimiento y la rentabilidad. Como se verá, el ejercicio se desarrolló desde las que se mostraron en el primer capítulo, como las áreas más problemáticas de impacto de la actividad de las organizaciones actuales: lo ambiental, lo socioeconómico y lo humano.

Si se comprende al Superhombre como una persona creadora y promulgadora de vida, que realiza acciones hacia ese fin como su máximo querer o meta última, las situaciones o condiciones que se presentaran a continuación van contra de ese ideal moral de Nietzsche.

Tabla 3. Matriz contexto ambiental, socioeconómico y humano en relación a los objetivos de la organización.

Enunciados de Condiciones en las que los objetivos de la organización resultan inmorales			
Objetivos de la organización.	Desde lo Ambiental.	Desde lo Socioeconómico	Desde lo Humano.
Permanencia.	<p>Cuando el mantener las operaciones genera niveles de contaminación tales que coloca en peligro la sostenibilidad de la vida en el planeta.</p> <p>Cuando no se alcanzan a renovar los recursos ambientales utilizados para la operación.</p>	<p>Cuando no se cumplen las obligaciones con la sociedad, como pago impuestos.</p> <p>Cuando hay engaño a la sociedad.</p>	<p>Cuando de continuo se presentan actos inhumanos como Política de la organización, o con auspicio de quienes la dirigen.</p> <p>Cuando de continuo, en la relación entre empleado y empleador se incurre en coerción o engaño.</p>
Crecimiento.	<p>Cuando el crecimiento coloca en peligro la sostenibilidad de la vida en el planeta.</p> <p>Cuando las acciones para renovar los recursos ambientales no alcanzan un nivel por lo menos igual al de los recursos adicionales consumidos en el aumento de la producción.</p>	<p>Cuando el crecimiento se hace sobre la base del engaño a la sociedad.</p> <p>Cuando las decisiones derivadas de la intensión de crecimiento, no consideran las consecuencias negativas para la sociedad.</p> <p>Cuando se contribuye al mantenimiento o al aumento de la pobreza.</p>	<p>Cuando crecimiento tiene como efecto el deterioro de la condición humana dentro y fuera de la organización.</p>
Rentabilidad.	<p>Cuando se coloca en peligro la sostenibilidad de la vida en el planeta.</p> <p>Cuando no hay acciones para renovar los recursos ambientales en niveles por lo menos igual a los recursos consumidos, esto, en la perspectiva de reducir costos.</p>	<p>Cuando los precios son fijados desde expectativas exorbitantes de utilidad.</p> <p>Cuando las acciones tendientes a la reducción de costos, conducen a que se entreguen productos o servicios de mala calidad.</p>	<p>Cuando el nivel de remuneración que se ofrece no permite superar las condiciones de mínimo vital del empleado, sin el cual, se tienen grandes limitaciones para avanzar hacia el SH.</p>

Moralmente malo

Fuente Elaboración propia a partir de las condiciones organizacionales que se identifican en el entorno y su argumentación como moralmente malas desde una perspectiva nietzscheana. Se responde a las pregunta ¿qué condición o condiciones hacen moralmente mala una acción organizacional respecto al medio ambiente, respecto a los socioeconómico y respecto a lo humano?

3.4.1 Inmoralidad de los objetivos de las organizaciones en el contexto ambiental.

En el contexto ambiental las condiciones de moralidad de los objetivos en el corto, medio y largo plazo parecen estar articuladas por acciones humanas moralmente malas frente a la apropiación, uso y renovación de los recursos naturales necesarios para el funcionamiento de las organizaciones, sean estas, productoras de bienes o servicios.

Entre las acciones que se pueden mencionar están las emisiones y consumo de recursos en niveles y a velocidades que la tierra es incapaz de reponer. Desde Nietzsche, no se justificaría moralmente la permanencia de organizaciones que no son responsables con el medio ambiente, porque su acción reduce las condiciones de vida saludables y en el largo plazo colocan en peligro la sostenibilidad de la vida en el planeta. Así, recuérdese que la condición necesaria para la búsqueda del ideal moral es la propia supervivencia. Desde aquí, las acciones que coloquen en riesgo la existencia de los otros traspasan el límite del desarrollo del propio ser y limita el de los demás.

3.4.2 Inmoralidad de los objetivos de las organizaciones en el contexto de lo socioeconómico.

En el contexto de lo socioeconómico, las condiciones de inmoralidad de los objetivos de las organizaciones, en el corto, medio y largo plazo se presentan en el capitalismo. En ella, la acumulación de riqueza resulta moralmente buena hasta cierto punto. Los esfuerzos de la comunidad interesada en administración, han desarrollado, desde comienzos del siglo XX, una copiosa producción orientada fundamentalmente al problema de la productividad de las organizaciones, esto como medio para el fin último de mejorar la rentabilidad de las organizaciones y por esta vía, la acumulación de riqueza de los dueños o inversionistas. Es claro que en el capitalismo esta acumulación, siempre que sea por medios legales, no

encuentra oposición, pues resulta consistente con tal espíritu. Se construye una riqueza para ser acumulada.

Pero en la actualidad, son varios los argumentos que se exponen para cuestionar este objetivo de acumulación ilimitada. Por ejemplo, Omar Aktouf (2011), plantea el cómo las escuelas de administración se han convertido en *el brazo armado del capitalismo* y desarrolla argumentos sobre cómo la acumulación ilimitada de riqueza, resulta irracional para el capitalismo y también inmoral en el sentido que la riqueza que se genera, se concentra en pocas manos aumentando las asimetrías entre la población rica y la población pobre.

En esta acumulación hay una tendencia: *cada vez los ricos son más ricos y los pobres son más en cantidad y más pobres*. Lo que resulta comprensible es que los objetivos de permanencia, crecimiento y rentabilidad, que se traducen en términos prácticos en la creación de una riqueza que se concentra cada vez más, encuentra aspectos de inmoralidad de Nietzsche, en el sentido que limita la posibilidad de muchas personas de avanzar hacia el Superhombre. Y no brinda la posibilidad a esas personas, que se hacen cada vez más pobres, a salir de esa condición.

Entre las acciones negativas en el contexto socioeconómico se pueden mencionar el incumplimiento de las organizaciones con la sociedad, aquí lo que está mal visto es el medio de redistribución de la pobreza, cuando no se pagan los debidos impuestos por la actividad desarrollada, usando como mecanismo de protección un estado de cuentas fachada, con el cual se engaña a la sociedad (entidades encargadas de fiscalizar esos procesos) para que un grupo pequeño de personas saquen provecho de las utilidades de la organización, impidiendo que otros (empleados o comunidad) puedan recibir beneficios de la actividad de la misma.

Otras acciones inmorales de los objetivos de la organización en el contexto socioeconómico, se presentan cuando los empleadores establecen precios de los bienes o servicios producidos por la organización que son exorbitantes solo por las expectativas de obtener mayores utilidades. Productos que en algunos casos resultan ser de buena calidad, pero que en otros su calidad es baja y su costo alto.

Y las poblaciones de bajos recursos que los adquieren ven disminuida su condición de bienestar.

Por último, cabe resaltar que, como se menciona en el capítulo anterior alcanzar el ideal de Superhombre será más fácil para aquellas personas que no estén en condición de pobreza, la pobreza es en términos de Nietzsche, una condición cercana a la debilidad, a la moral de los esclavos. Y tiende a la inmoralidad porque todos los factores que en ella se presentan niegan un ideal de vida o condiciones de buena existencia.

3.4.3 Inmoralidad de los objetivos de las organizaciones en el contexto humano.

Uno de los aspectos que permite cuestionar de manera directa los tres objetivos centrales estudiados de las organizaciones es la comisión de actos inhumanos a su interior. Los actos inhumanos se entienden como aquellos en los que se niega total o parcialmente la humanidad de otro (Rojas, 2003) en nuestro caso, del otro que acompaña la cotidianidad de la organización y puede darse en las relaciones empleador-empleado, empleado-empleado en especial en el acto del trabajo.

Lo inhumano hace parte del conjunto de condiciones como la injusticia, la violencia y el infringir sufrimiento. Las cuales desde una perspectiva nietzscheana serían moralmente malas porque se estaría atentando contra las condiciones mínimas de felicidad y satisfacción necesarias en el camino para avanzar hacia el ideal del Superhombre.

Entre otras acciones negativas que se tornan en acciones inhumanas, se encuentran, el engaño frente a las condiciones pactadas inicialmente en el contrato o el incumplimiento de ellas, lo que generan en los empleados sentimientos desconfianza ante el empleador. Para Carvajal lo inhumano también se encuentra en (2002) “la experiencia que viven con sus jefes los subordinados en las organizaciones, a través de gestos, expresiones y actitudes de menosprecio los superiores afirman su identidad frente al subordinado” (Carvajal, 2002).

También se cuentan los actos de inhumanidad intrínsecos en las políticas de la organización o con auspicio de las personas que la dirigen, por ejemplo en situaciones como cuando al empleado se le coarta su libertad, ejerciendo presión sobre él mediante amenazas de perder su trabajo. O cuando se presentan situaciones en la que los empleados terminan siendo objetos del deseo del empleador y son presionados a vestir o actuar de determinadas maneras.

Resultan también en actos inhumanos aquellas situaciones que tienen como efecto el deterioro de la condición humana dentro y fuera de la organización, como el pago baja remuneración o de remuneraciones incompletas, aun cuando la organización goza de las condiciones financieras y de estabilidad para ofrecer a sus empleados una mejoría.

Esta situación de deterioro de la condición humana se ve reflejada en las limitaciones que encuentran los empleados para alcanzar unos niveles adecuados de nutrición para ellos mismos y para sus familias, cuando se presentan situaciones en las que no se alcanzan mínimos de acceso a medios sanitarios de hábitat adecuado y de acceso a seguridad social de calidad.

Es probable que para la aceptación de actos de inhumanidad se haga necesario comprender lo que Nietzsche, propone frente no causar mal a la propia existencia y a la existencia de los otros, como se presenta en el capítulo 2, el desafío más importante que los seres humanos deberían asumir desde su querer, está en función de alcanzar un nivel superior de la condición de existencia, esto sin limitar que otros también lo alcancen.

3.5 Implicaciones de la ética nietzscheana para las organizaciones.

3.5.1 Implicaciones respecto a la concepción del trabajo.

El concepto de estructura hace referencia a un conjunto de elementos propios de una organización. Para Stoner (1996) es un ordenamiento que realizan los empleadores con la finalidad de dividir y controlar las acciones que realizaran las

personas que integran la organización, en ese proceso de dirección, los elementos sobre los cuales se toman decisiones son el trabajo, la jerarquía y la coordinación.

Desde Nietzsche, una de las principales implicaciones para la estructura de la organización está referida al problema del trabajo. El trabajo responde al cómo lograr los objetivos de la organización, además, él es la condición que hace posible la relación entre empleador y empleado, que como ya se ha dicho es una relación de subordinación.

En la relación entre empleador y empleado, el trabajo resulta entonces en un tema de reflexión ética. Una pregunta posible aquí es ¿Qué significa un trabajo moralmente bueno? O en oposición ¿Qué significa un trabajo inmoral? A continuación se presentan algunas de las implicaciones deducidas desde la ética nietzscheana frente al trabajo.

Como se dijo en el capítulo anterior, Nietzsche afirma que el trabajo debería ser un fin para las personas que lo realizan, no un medio. En esto resulta posible llamar la atención de ambos actores, empleador y empleado, en el sentido que les propone condiciones desde las cuales actuar.

Por un lado, Nietzsche le plantea al empleado la condición de aceptar un contrato de trabajo en cual sienta que en la ejecución del mismo se recibirá un beneficio. La autora propone que las condiciones mínimas este beneficio estarían representadas en solventar sus necesidades primarias (alimentación, hogar)⁵. Pero las personas no deben quedarse en tal situación. Nietzsche les plantea que este trabajo debería permitirle otras condiciones para la realización de su ser. Pero, ¿Cómo se entiende esta realización de su ser? Esta pregunta puede ser asimilada como la pregunta por las condiciones que se requieren para llegar hacia el ideal moral de Nietzsche, el del Superhombre.

Recordemos que el Superhombre es una persona que ha desarrollado su capacidad creativa y sabe qué decisiones tomar para solucionar los conflictos que

⁵ Se propone que la condición mínima para avanzar hacia el superhombre, es la propia existencia.

se presenten, siempre en función de encontrar las condiciones adecuadas para obtener aquello que desea. Es aquella persona capaz de decir “sí, yo quiero” y no teme atender sus deberes, fortaleciendo y confiando en sus capacidades individuales. Así, establece sus propias metas y lucha por ellas, siendo consciente de sus acciones y haciéndose responsable de ellas. El superhombre es un individuo creador, libre, autónomo y responsable.

Retomando la discusión sobre el concepto de trabajo, Nietzsche estudia el caso en el que la necesidad de obtener ingresos lleva a la persona a aceptar un trabajo en las condiciones que la empresa le ofrece. Hasta este momento, la relación de trabajo resulta moralmente buena, en la medida en que el compromiso es adquirido de manera voluntaria por parte del empleado; y este contrato representa claramente un beneficio para ambas partes.

Frente a lo dicho en el párrafo anterior, pudiera aceptarse que el trabajo que se toma en condiciones de precariedad, en el sentido que no permite el desarrollo del propio ser, sino que se limita a ser solo un medio para satisfacción de las necesidades básicas, puede ser considerado moralmente bueno. Pero, en la medida en que lo básico de subsistencia se logra satisfacer, parece que Nietzsche le impone al empleado colocarse en actividad para mejorar sus condiciones en el trabajo y superar sus necesidades básicas, para avanzar en la búsqueda de su autorrealización como persona, camino al Superhombre.

Ahora, por otro lado, desde Nietzsche se le puede plantear al empleador que actuar moralmente bien, es actuar en la búsqueda del ideal del Superhombre, esto es, colocarse él en el camino hacia este ideal; pero también él favorecer condiciones que permitan alcanzar ese ideal a las personas que hacen parte de la organización.

Para comprender lo que Nietzsche le propone al empleador, es necesario responder a las preguntas ¿cómo es posible permitir el camino al ideal del superhombre en el trabajo? y ¿cuál es el valor del trabajo para llegar hasta ese ideal?

Para permitir el ideal del Superhombre en el trabajo sería primordial favorecer las condiciones de tiempo y espacio para la satisfacción de necesidades y el alcance del bienestar de cada una de las personas que trabajan en la organización. Así, el permitir condiciones favorables para los empleados, podría garantizar que el trabajo deje de ser un medio para la subsistencia y se convierta en un fin casi equiparable al fin de alcanzar el ideal moral del Superhombre. Las acciones del empleador moralmente bueno, deberían permitir las condiciones para alcanzar ese ideal por medio de la gestión de un sistema organizativo que favorezca que cada uno de sus subordinados pueda hacerlo, tanto como él mismo; esto, en la consideración de que el valor moral supremo está en el camino hacia el superhombre.

La concepción del trabajo, para Nietzsche resulta en una categoría importante equiparable al fin de alcanzar su ideal moral, desde esa perspectiva lo que se puede demandar, son los siguientes rasgos para el trabajo:

- I. Que sea de elección libre porque subordinarse va a generar inicialmente un beneficio para sí y la posibilidad de avanzar hacia el Superhombre, hacia su realización como persona y como profesional.
- II. Que apoye la autonomía, la conciencia de sí y permite la toma de decisiones.
- III. Que permita al trabajador desarrollar sus capacidades emocionales.
- IV. Que proporcione una remuneración suficiente que permita al trabajador desarrollar sus capacidades y deseos no solo en un nivel básico.
- V. Que no enajene a la persona, no la convierta en una máquina o en una pieza material dentro de un sistema de producción.

Un antecedente a la deducción que aquí se ha hecho desde Nietzsche a la comunidad de interesados en las organizaciones, se encuentra en Pereira Jardim (2008), esta autora desde su formación en ciencias sociales y sin apoyo en Nietzsche describe el trabajo como la máxima expresión del logro humano, desde el cual se da un estrecho vínculo entre las personas, la organización y la sociedad. Asegura que es el trabajo uno de los pilares con los cuales se ha construido la

humanidad y lo propone como un medio para el desarrollo personal y para la satisfacción de las necesidades. Lo que se propone desde una perspectiva nietzscheana es reducir al máximo sus efectos negativos, consecuencias de la jerarquización, para que no se presenten o se reduzcan al mínimo condiciones como: la mecanización de los seres humanos, la afectación a los principios de humanidad, la ausencia de cooperación y la ausencia de diálogo entre integrantes de organización.

3.6 Condiciones de moralidad del contrato desde Nietzsche

En la organización hay diferentes intereses, los cuales se negocian en el contrato. El resultado de esa negociación son los términos del contrato, en los que se establecen unas condiciones de equilibrio mínimas, de manera que la asimetría de la relación la jerarquiza y coloca límite al empleador en su acción frente al empleado.

Frente al contrato, una de las situaciones más conflictivas es su terminación unilateral. Entonces, puede preguntarse si ¿el despido es moralmente bueno desde Nietzsche? o ¿en qué condiciones lo sería?

Desde Nietzsche, el despido de un empleado sería moralmente bueno en alguna de las siguientes situaciones:

- I. Cuando se incumple las condiciones inicialmente pactadas en detrimento del dirigente, de los otros dirigidos o de la organización.
- II. Cuando las acciones del dirigido tienen como consecuencia un deterioro de las condiciones existentes, que son favorables para que los otros dirigidos desarrollen su ser o tiendan al superhombre.
- III. Cuando las decisiones tomadas por el dirigido afectan los intereses del dirigente, de los otros dirigidos o de la organización.
- IV. Cuando la organización se hace inviable; cuando se dan condiciones que hace imposible cumplir su objetivo. Ejemplos de inviabilidad se presentan

desaparece la necesidad que satisfacía o cuando, pierde legitimidad por consecuencias Negativas de su existencia.

En las opciones anteriormente anotadas es necesario colocar como condición que la verdaderamente ocurra las situaciones que se esgrimen como justificación, esto es, que no haya engaño para el dirigido. Hasta aquí el análisis respecto a la terminación unilateral por el empleador.

Ahora, desde Nietzsche ¿Resulta moralmente bueno que el empleado renuncie a su trabajo? O ¿En qué condiciones lo sería? Frente a esto, se propone que la terminación unilateral del contrato por parte de un empleado sería moralmente bueno en alguna de las siguientes situaciones:

Una renuncia podría ser justificada en el sentido que la nueva situación que ella genera, representa mejores condiciones de seguridad para avanzar hacia el superhombre. En estas condiciones interrumpir unilateralmente un contrato de trabajo por parte del dirigido, podría no encontrar objeción por parte del dirigente; a menos que este retiro intempestivo represente verdaderamente una lesión de sus intereses. Caso en el cual la renuncia podría considerarse una acción inmoral, en la medida en que sus consecuencias están afectando negativamente las condiciones o las aspiraciones del dirigente, o la estabilidad de la organización, situación esta última que termina afectando no solamente al dirigente, sino también a los otros dirigidos. Ahora, este argumento es sostenible en la medida en que el dirigente, como mínimo, ha respetado las condiciones iniciales del contrato y con mayor justificación, si ha ofrecido condiciones favorables para que el dirigido pueda avanzar hacia el superhombre. Aquí también resulta válida la condición que lo que el empleado plantea para justificar su retiro, sea verdadero, es decir que no haya engaño.

Desde este último análisis, el problema del engaño en la relación dirigente dirigido resulta relevante, en el sentido que el engaño limita el avance hacia el superhombre; ¿Por qué limita el avance hacia el superhombre? Porque en

condiciones de engaño ni el dirigente ni el dirigido podrán evaluar la moralidad de la acción del otro.

Si yo soy engañado puedo aceptar condiciones del contrato que deterioran mi posición, o aceptar condiciones iniciales por debajo de mis expectativas mínimas. Así, estoy aceptando sobre la base de unos presupuestos que son falsos, en esto, en el engaño, se está siendo víctima de manipulación y las decisiones no son tomadas desde una perspectiva de libertad. Así como la cultura afecta las condiciones de autonomía del sujeto, el engaño también lo hace.

Otra situación que resulta pertinente revisar en el contexto de la discusión sobre la moralidad del contrato desde Nietzsche, es aquella en la que al interior de las organizaciones las personas se ven manipuladas y ven afectada de esta forma su autonomía; esta situación es la coerción. El caso se presenta cuando dirigente o dirigidos son presionados a actuar bajo alguna amenaza del tipo “si no haces esto, yo haré algo que te dañará”, no actúan libremente, aquí a la persona se le inhibe la posibilidad de escoger los fines o los medios que hubiera querido si no existiera tal amenaza.

Dirigentes y dirigidos desde la perspectiva de Nietzsche deberían evitar la coerción y el engaño hacia los otros, en la medida en que la coerción y el engaño representan obstáculos en la vía hacia el ideal del Superhombre.

Ahora, el engaño encuentra una de sus condiciones de posibilidad en las asimetrías de información existente entre los actores de un sistema organizativo. La persona que posee mayor información puede argumentar desde la información que el otro desconoce. Desde esta información, él puede argumentar o justificar decisiones que van en detrimento del menos informado. En este sentido, una organización moralmente buena sería aquella en la que se está dispuesto a entregar o a permitir el acceso de los dirigidos a la información relevante relacionada con las decisiones que lo afectan de manera directa y sensible.

Es pertinente en este punto preguntarse ¿Qué pasa cuando las condiciones de contrato se desmejoran? o ¿Qué pasa cuando el empleador incumple lo pactado?

Cuando las condiciones de contrato se desmejoran o cuando el empleador incumple lo pactado, desde N. podría plantearse que, el empleado tiene dos opciones que pueden aceptarse como moralmente buenas cuando el engaño se presenta en la relación con el empleador, la primera, revelarse ante el empleador que le está engañando y la segunda, retirarse de la organización. Ambas posiciones presentan acciones que pueden entenderse como moralmente buenas o moralmente malas.

Desde una perspectiva nietzscheana dentro de las acciones moralmente buenas de revelarse, según se ha dicho en el capítulo 2 sobre la “moral de esclavos”, se aceptaría la asociación de personas que busquen equiparar la fuerza del empleador para conseguir las condiciones iniciales del contrato pactado, como en el caso de la conformación de sindicatos. Sin embargo, acciones moralmente malas desde esta posición serían, la subordinación de los sindicalistas frente a los dirigentes sindicales y la escasa participación de los sindicalistas (sindicalismo activo) en el mismo grupo.

Esta situación negativa se puede contrastar con lo planteado por Nietzsche en la moral de los esclavos, si se contrasta con el sindicalismo pasivo, que sería una especie de rebaño guiado por un líder que solo busca sus intereses personales bajo la máscara del bien común.

Dentro de las acciones moralmente buenas Nietzsche, para el empleado se considera la posibilidad de retirarse de la organización como una opción. Desde la perspectiva del filósofo alemán se acepta como un rasgo de moralidad, que un empleado pueda terminar con un contrato pactado, si lo que se incumplen son las condiciones establecidas inicialmente entre empleador-empleado. Por otro lado, lo que para el empleado implicaría inmoralidad, es quedarse en la organización con unas las condiciones laborales que no fueron las pactadas entre las partes.

En la situación contraria, cuando quien incumple las condiciones pactadas inicialmente es el empleado, desde una perspectiva nietzscheana sería moralmente bueno, que el empleador terminara con el contrato del empleado,

porque no estaría cumpliendo con el mismo. Decisión que implica para el empleador una evaluación de las acciones de sus empleados y de las asociaciones que ellos establezcan, para evitar que su organización se vea afectada en su permanencia en el tiempo.

El límite que se podría proponer desde Nietzsche para cada integrante de la organización, sea este, empleador o empleado, es que su actuar no interfiriera en la búsqueda del ideal del Superhombre de los otros. Es el superhombre un ideal individual que no todos los integrantes de la organización querrán, aun cuando este se esperaría que fuera, desde los planteamientos Nietzsche el ideal moral más importante de los seres humanos.

3.7 Consideración final

De los administradores de organizaciones se esperaría que procuraran por el diseño de organizaciones que faciliten el camino de los integrantes y de ellos mismos hacía el ideal moral de Nietzsche –el Superhombre- .

Con esta investigación se mostró cómo las etapas de las transformaciones del individuo hacia el Superhombre se corresponden con distintos tipos de organizaciones, como las burocráticas, las democráticas y las anarquías organizadas. Y cómo cada una de ellas desde la perspectiva nietzscheana, representa diferentes retos de dirección para los empleadores de las mismas.

En el camino hacia el ideal de Superhombre, de los dirigentes se esperaría que impulsaran y favorecieran el desarrollo de condiciones como la Voluntad de Poder de sus integrantes, en esto, parece lógico que se interesen y ocupen de la satisfacción de las necesidades superiores –autorrealización y autonomía- suyas y de los empleados, por medio de la promoción de la factores como la libertad y el sentido de justicia.

Una de las condiciones centrales para avanzar en el camino hacia el ideal de Superhombre en el contexto organizativo, es el trabajo, resulta valioso tanto para

el empleador y el empleado tomar conciencia del valor del trabajo no como un medio para su supervivencia, sino como un medio para avanzar hacia ese ideal. Perspectiva desde la cual el trabajo adquiere también la categoría de fin.

Al interior del proceso de toma de decisiones resulta importante, el considerar como criterio de decisión las implicaciones de la idea de eterno retorno; en consideración de este se identifican posibilidades para que aquellos que toman las decisiones en la organización desarrollen la capacidad de actuar libre, justa y conscientemente.

También se argumentó sobre cómo es posible conectar la propuesta ética de Nietzsche para evaluar la moralidad de los objetivos de las organizaciones con ánimo de lucro. Encontrándose desde allí cómo se podría calificar de inmoral la supervivencia de las organizaciones que atentan contra el medio ambiente, contra una sana y viable dinámica social y que conducen a negar total o parcialmente la humanidad de los otros. Otros que hacen parte también de las organizaciones.

Para terminar, se mostró como Nietzsche como ciudadano del siglo XIX se preocupó por las condiciones de producción capitalista y las relaciones que se establecían entre empleador y empleado, en especial ofreciendo pistas para evaluar la moralidad del contrato del trabajo. Frente a esta se argumenta que está en función del respeto a las condiciones inicialmente pactadas y a la ausencia de coerción o engaño tanto para la suscripción del contrato como para su mantenimiento, sus modificaciones y su terminación.

Queda expuesto el ideal moral de Nietzsche en la imagen del Superhombre. Ideal que para alcanzarse requiere como se ha dicho a lo largo de esta investigación por dos elementos fundamentales la Voluntad de Poder y el Eterno Retorno.

Concebir la organización como un medio para el desarrollo del Superhombre es una forma de proyectarla. Como se ha mencionado en anteriores capítulos, como espacio que son propicios para que los seres humanos a partir del trabajo puedan desarrollar y avanzar en el fortalecimiento de sus condiciones vitales primero individuales y luego colectivas.

El camino para alcanzar ese ideal no es un camino fácil, y no puede conseguirse de un día para otro, lo que Nietzsche nos dice en cada una de sus obras es que llegar a ese ideal supremo implica que cada persona primero tenga la intención de llegar a él, luego será incierto porque cada paso en el reconocer su voluntad de poder es un decir “sí, yo quiero” que se esperaba aprendiera a usar sin transgredir la individualidad de cada una de las personas que se encuentran a su alrededor.

Alcanzar ese ideal moral en las organizaciones, requiere pues, capacidades y habilidades de cada uno de sus integrantes, que tengan como punto de referencia el segundo elemento primordial en la propuesta nietzscheana –el Eterno Retorno-. Elemento que al ser de carácter metodológico se esperaba que redujera toda posibilidad de hacer daño a los otros, y así alejarse de ese camino hacia el ideal moral.

El reclamo de Nietzsche hace cada individuo, y que aquí se abordó como cada individuo participe en una organización, es la exigencia de una constante introspección de las acciones realizadas y de su posterior evaluación, para que se acepten todas las consecuencias de los actos decididos.

Bibliografía.

- Aguilar Lozano, F. J. (2007). Códigos éticos y auditorías éticas. *Veritas. Revista de Filosofía Y Teología*, 11(17), 225–251.
- Aktouf, O. (2011). *La estrategia del avestruz racional* (p. 370). Cali: Universidad del Valle.
- Bañón-Gómis, A., Guillen-Parra, M., & Nataly, R.-L. (2011). La Empresa Ética y responsable. *Universia Business Review*, 32–43.
- Caminos Chávez, O. A. (2007). *El nihilismo y la ética en el superhombre de Friedrich Nietzsche*. *umoar.edu.sv*. Universidad Centroamericana. Retrieved from [http://www.umoar.edu.sv/tesis/licenciatura en filosofia/El nihilismo y la %C3%A9tica en el superhombre.pdf](http://www.umoar.edu.sv/tesis/licenciatura%20en%20filosofia/El%20nihilismo%20y%20la%20ética%20en%20el%20superhombre.pdf)
- Cancino del Castillo, C., & Morales Parragué, M. (2008). *Responsabilidad social empresarial* (p. 58). Chile: Departamento de control de gestión y sistemas de información de la facultad de economía y negocios de la universidad de Chile.
- Carvajal Orozco, J. G. (2009). *La racionalidad práctica kantiana y su contribución a la ética empresarial* (Universida., pp. 1–190). Manizales: Universidad Nacional de Colombia.
- Carvajal, R. (2002). De lo inhumano y lo humanizable en las relaciones de subordinación. Filosofía, historia y sociología del Humanismo en la empresa de negocios. *Cuadernos de Administración*, 27, 24–89.
- Cortina, A. (1994a). *Ética de la empresa: Claves para una nueva cultura empresarial* (p. 154). Madrid: Editorial TROTТА, S.A.
- Cortina, A. (1994b). *Ética mínima*. Madrid: Editorial TECNOS.
- Daudí, P. (1993). La dinámica organizativa: las últimas tendencias en teoría organizativa. In C. Ramió & X. Ballart (Eds.), *lecturas de teoría de la organización. Volumen 2* (Primera., pp. 99–118). Ministerio para las administraciones públicas. Dirección general de servicios. Instituto nacional de administración pública y ministerio de la presidencia. Poder, política y acción en las organizaciones.
- De Mulder Duclós, E., & Ortiz Ibarz, J. M. (2001). *Ética para seguir creciendo* (p. 138). Madrid: Pearson Educación, S.A.

- Donaldson, T., & Dunfee, T. W. (1995). "Integrative Social Contracts Theory: A Communitarian Conception of Economic Ethics." *Economics and Philosophy*, 11, 85–112.
- Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications. *The Academy of Management Review*, 20(1), 65–91.
- Fink, E. (1996). *LA FILOSOFÍA DE NIETZSCHE*. (A. Pascual Sánchez, Ed.) (p. 155). Madrid: Alianza Universidad.
- Fontrudona, J., & Argandoña, A. (2011). Una visión panorámica de la ética empresarial. *Universia Business Review*, 30, 12–21. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43318798001>
- Frankena, W. K. (1965). *Ética* (Primera Ed., p. 176). Mexico: UTEHA.
- Frederick, R. E. (2001). *La ética en los negocios*. Mexico: Oxford University Press.
- Frenzel, I. (1984). *Nietzsche*. (R. P. Blanco, Ed.) (Biblioteca., pp. 1–191). Barcelona: Barcelona Salvat.
- Frey, H. (2005). Los escritos de Nietzsche como Escuela de la Sospecha. *Cuicuilco*, 12, 113–126.
- Friedman, M. (1970). The social responsibility of business is to increase its profits. *Times Magazine*.
- García Pardo, P. (2009). *Vida y obra de Lou Andreas Salome: Una aportación al estudio psicoanalítico de la feminidad*. Universidad Complutense de Madrid. Retrieved from <http://eprints.ucm.es/9758/1/T31549.pdf>
- González Esteban, E. (2002). *Búsqueda de una perspectiva postconvencional para la reflexión y aplicación de la ética empresarial: la teoría de los contratos sociales integrados -ISCT- de T. Donaldson y T.W. Dunfee* (pp. 207–224). València.
- Hayman, R. (1980). *Nietzsche: una vida crítica*. Oxford: Oxford University Press.
- Hayman, R. (1998). *Nietzsche's Voices* (Editorial ., pp. 1–68). Santa fe de Bogotá: Primera edición por Phoenix.
- Heidegger, M. (2000). *LA METAFÍSICA DE NIETZSCHE*. (J. L. Verma, Ed.) (pp. 1–43). Barcelona: Ediciones Destino.

- Hermosa Andujar, A. (1986). El camino de rousseau. De la democracia directa a la democracia representativa. *Revista de Estudios Políticos (nueva Época)*, 50, 101–141.
- Himmich, B. (2002). Cien años después. Nietzsche con rostro humano. *Enrahonar*, (35), 45–54. Retrieved from <http://ddd.uab.cat/pub/enrahonar/0211402Xn35p45.pdf>
- Janz, C. P. (2010). *Biografía de Friedrich Nietzsche*. Madrid: Alianza Editorial.
- Jaspers, K. (1963). *Nietzsche*. (E. Traducción de Estiú, Ed.) (Editorial ., p. 644). Buenos Aires.
- Leff, E. (2006). ética por la vida. *POLIS Revista Lationamericana*, 13, 15. doi:10.4000/polis.5354
- Leon, C. (2011). CONCEPTUAL CORRESPONDENCES BETWEEN HENRIK IBSEN ' S ROSMERSHOLM AND FRIEDRICH NIETZSCHE ' S THUS SPOKE ZARATHUSTRA. *Bulletin of the Transilvania Univerity of Brasov*, 4, 31–38.
- Litz, R. (1996). A resource-based-view of the socially responsible firm: Stakeholder interdependence, Ethical Awareness, and Issue Responsiveness as Strategic Assets. *Journal of Business Ethics*, 15(12), 1355–1363.
- Lozano, J. M. (1999). *ÉTICA Y EMPRESA* (p. 317). Valladolid: Editorial TROTTA.
- Mendes, E. P., & Clark, J. A. (1996). The five generations of corporate codes of conduct and their impact on corporate social responsibility. *Human Rights Research and Education Centre*, 1–5.
- Moran, E. (2003). *Introducción al pensamiento complejo* (p. 167). Barcelona: Editorial Gedisa.
- Murdock, H. (2008). La Globalización, la Responsabilidad Social y el Capitalismo. *Contribuciones a La Economía*, 1–33. Retrieved from <http://www.eumed.net/ce/2008a/>
- Nietzsche, F. W. (1971). *El viajero y su sombra* (p. 150). Medellín: Editorial Bedout.
- Nietzsche, F. W. (1997). Libertad de la Voluntad y el FATUM. In L. F. Moreno Claros (Ed.), *De mi vida. Escritos autobiográficos de juventud1* (p. 2). Madrid: Waldemar Editores S.A. Retrieved from http://www.edu.mec.gub.uy/biblioteca_digital/libros/N/Nietzsche - Libertad de la voluntad y fatum.pdf

- Nietzsche, F. W. (2000a). Así hablaba Zaratustra. In *Obras inmortales* (pp. 487–751). Barcelona: Edicomunicación, S.A.
- Nietzsche, F. W. (2000b). Aurora. In *Obras inmortales* (pp. 935–1158). Madrid: Edicomunicación, S.A.
- Nietzsche, F. W. (2000c). Ecce Homo. In *Obras inmortales* (pp. 1383–1488). Barcelona: Edicomunicación, S.A.
- Nietzsche, F. W. (2000d). El viajero y su sombra. In *Obras inmortales* (pp. 33–150). Barcelona: Edicomunicación, S.A.
- Nietzsche, F. W. (2000e). Humano demasiado humano. In *Obras Inmortales* (pp. 1491–1854). Barcelona: Edicomunicación, S.A.
- Nietzsche, F. W. (2000f). La gaya ciencia. In *Obras inmortales* (pp. 164–411). Barcelona: Edicomunicación, S.A.
- Nietzsche, F. W. (2000g). *La genealogía de la moral*. (B. Grialdo Rendón, Ed.) (p. 182). Santa fe de Bogotá: Editorial ESQUILO Ltda.
- Nietzsche, F. W. (2000h). Más allá del bien y del mal. In *Obras inmortales* (pp. 755–924). Barcelona: Edicomunicación, S.A.
- Palazzi, C., & Román, B. (2005). Ética aplicada, entre la recreación moral y la tradición. *Ars Brevis*, 165–177. Retrieved from <http://www.raco.cat/index.php/ArsBrevis/article/viewArticle/87656/0>
- Pereira Jardim, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, 14(1), 81–101. Retrieved from http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-85972008000100004&script=sci_arttext
- Perozo B, M. (2005). Ética empresarial y gestión del conocimiento. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, XI, 65–78.
- Plata López, L. C. (2005). La naturaleza social y económica del contrato. *Revista de Derecho*, (23), 97–111.
- Rojas, W. (2003). *Modernidad y Inhumanidad. Lo inhumano en la organización y en el trabajo*. Cali: Universidad del Valle.
- Ruiz De Aguirre, L. S., & Retolaza, J. L. (2012). Participación de los stakeholders en la gobernanza corporativa: fundamentación ontológica y propuesta metodológica. *Universitas Psychologica*, 11(2), 619–628.

- Sallenave, J.-P. (1985). *Gerencia y planeación estratégica* (p. 359). Bogotá D.C: Norma S.A.
- Sánchez, P. V. (2010). Hacia un horizonte del pensamiento de Nietzsche para entender al humano. *Educación Y Sociedad*, 11, 3–16.
- Schacht, R. (1983). *Nietzsche*. Londres: Routledge & Kegan Paul.
- Singer, P. (1991). *Ética práctica*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert Jr, D. R. (1996). *Administración* (p. 793). Madrid: PRENTICE HALL HISPANOAMERICANA S.A.
- Vives, A., & Peinado-Vara, E. (2011). *La responsabilidad social de la empresa en América Latina* (p. 486). Washington: Banco Interamericano de Desarrollo. Retrieved from http://www.luisperera.com/lp/Publications_files/LIBRO_RSE.pdf
- Weber, M. (1997). *Economía y Sociedad*. Mexico: Fondo de Cultura Económica.
- Zúñiga Romero, M. (2012). Flexibilización laboral y ética empresarial. *Revista de Derecho*, (37), 321–349.