

ONTOGÉNESIS CONCEPTUAL DE LA ALTERIDAD: ENTENDIMIENTO DEL OTRO DESDE LA PERSPECTIVA LABORAL

CONCEPTUAL ONTOGENESIS OF OTHERNESS: UNDERSTANDING THE HUMAN BEING FROM A WORK PERSPECTIVE

José Gregorio Fonseca¹

 <https://orcid.org/0000-0002-0981-636X>

Recibido: 15-10-2024

Aceptado: 19-11-2024

Resumen

La Ontogénesis significa ir a la fuente primaria de la ontología; su etimología se deriva del griego ontos, que significa "ser" y génesis, "origen". Como tal, la ciencia la emplea para seguir el desarrollo biológico del ser humano desde su fecundación. Sin embargo, este término es proporcionado por el lenguaje para darle sentido a la ciencia en el nacimiento de las cosas, en este caso a la raíz del concepto. Partir desde la radicalidad significa tener el conocimiento del principio epistémico. Para abordar a la Alteridad desde la raíz de la propia palabra fue necesario indagar y escudriñar textos y documentos existentes en sus referentes históricos, por lo que la intencionalidad de este discurrir ensayístico es conocer los significados conceptuales que dan los autores sociales a este fenómeno. En este sentido, este ensayo se inscribe desde lo cualitativo, asimismo, se cataloga como investigación Fenomenológica apoyada en lo interpretativo en la praxis investigativa del autor. En lo referente a la parte conclusiva, se identifican y conocen los autores sociales más destacados con significancia científica al fenómeno de la Alteridad como Lévinas, Frankl (2022), Aristóteles (1957), y Butierrez (2019), Ortega y Gasset (1980)

Palabras claves: alteridad; entendimiento; perspectiva laboral.

Abstract

Ontogenesis means going to the primary source of ontology; Its etymology is derived from the Greek ontos, meaning "being" and genesis, "origin." As such, science uses it to follow the biological development of the human being from fertilization. However, this term is provided by language to give meaning to science at the birth of things, in this case at the root of the concept. Starting from radicality means having knowledge of the epistemic principle. To approach Otherness from the root of the word itself, it was necessary to investigate and scrutinize existing texts and documents in their historical references, so the intention of this essayistic discourse is to know the conceptual meanings that social authors give to this phenomenon. In this sense, this essay is inscribed from the descriptive, likewise, it is classified as documentary research supported from the interpretative point of view by the author's investigative praxis. Regarding the concluding part, the most prominent social authors with scientific significance to the phenomenon of Otherness are identified and known, such as Lévinas, Frankl (2022), Aristóteles (1957), and Butierrez (2019), Ortega y Gasset (1980).

Key words: otherness; understanding; job perspective.

¹ MSc Gerencia Empresarial. MSc. Gerencia de RRHH. Lcdo. Relaciones Industriales TSU. Construcción civil. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Barquisimeto/Venezuela. licjoseuft@gmail.com

Breve Introducción

El ser humano en su incansable búsqueda de coexistir en sociedad y con el afán propio que es originario en este mismo sistema social busca el equilibrio entre la individualidad y la pertenencia a un grupo. Ha mantenido prácticas que van desde la satisfacción de sus necesidades que son intrínsecas de lo humano, hasta prácticas no coherentes con ese vivir en armonía en un ecosistema óptimo. En estas ambiciones que rayan en poder dirigidas por grupos de intereses, se ven tamizadas las expectativas de otros seres humanos.

Al respecto, esta satisfacción de necesidades realizada por sectores de corrientes cognoscitivas que se esfuerzan cada día en buscar de revolucionar el conocimiento científico, en debidas circunstancias se pone en evidencia cuestionar la ética y, por lo tanto, se puede observar en la lupa social como "un mal necesario". Y es que la evolución del conocimiento, con el auge de las tecnologías disruptivas, cambiando pensamientos y formas de vida, las economías emergentes, con mercados volátiles, la velocidad de la información y sociedades llamadas líquidas, son hechos que hacen pensar en la finitud del hombre, es decir, se ve comprometida la humanidad. Tanto es de influyente este efecto de nuevos saberes y de conocimientos en los ámbitos de la sociedad que se habla de la posthumanidad.

En los pensamientos de Braidoti (2019), fundamenta más esta idea de finitud del hombre y ahora la posthumanidad como conceptos que cuestionan la existencia de lo humano. Al respecto, dice "la relación cambiante entre las "dos culturas" de las Humanidades y la ciencia a la luz de los desarrollos contemporáneos". "Estos rápidos cambios afectan las vastas definiciones de lo humano y la evolución humana" (p 23). Es decir, la evolución del conocimiento y el empoderamiento de emancipadas sociedades están olvidando al ser humano. Están olvidando al otro y lo otro.

Desde estas perspectivas, y en consonancia con la autora antes mencionada, acuño el propósito de estudiar la "Alteridad" en este recorrido ensayístico. Como forma de reconocer al otro, y que este otro es nuestro compañero de trabajo, nuestros trabajadores, que nos colaboran con sus energías transformando la materia prima en productos que cumplen con la esencia de la organización laboral.

Por ello, en este indagar en los diferentes repositorios de comunidades científicas y de textos de autores sociales que dan relevancia a la teoría de la Alteridad, subyace la intencionalidad de este ensayo que se vislumbra desde la investigación documental, enfocado paradigmáticamente

en la interpretación a los pensamientos de Aristoteles, Lévinas, Nuévalos, Frankl, Butierrez, Ortega y Gasset, orientando en dilucidar el término de la manera filosófica y científica.

Ontogénesis del concepto

Primeramente, antes de entrar a la intencionalidad de esta producción intelectual, es preciso hacer un giro hacia la atención en la definición en lo que es un concepto. En esta perspectiva, hablar de una ontogénesis es ir al principio conceptual del término, en este caso la “Alteridad”, es decir, la génesis o nacimiento del concepto Alteridad. Para profundizar la idea, puedo connotar que un concepto desde la perspectiva del conocimiento se encuentra orientado por tres presupuestos: las situaciones que le dan sentido y referencia, las categorías del conocimiento o pensamiento verdadero sobre la realidad o relaciones dadas y la forma como se operacionaliza el concepto como tal. En otras palabras, cómo están conformados los significados y los significantes, siendo este último la simbología de este.

En este articulado, existe una aproximación dialógica entre los términos conceptos y situaciones; los mismos son duplas para poder entender o comprender el conocimiento, es decir, uno depende de otro; las situaciones les dan sentido a los conceptos, y estos para poder comprenderlos deben tener significantes de la realidad dada. En consecuencia, un concepto se puede vislumbrar como los bastimentos que se constituyen en los sujetos cognoscentes para poder comprender las realidades sociales dadas y que, posteriormente, se plasman en unidades gramaticales.

Desde estas premisas, estudiar a la Alteridad a profundidad en la ontogénesis conceptual de este fenómeno me conlleva a interpretar inicialmente desde la etimología, como especialidad lingüística que estudia el origen de la palabra, proviene del latín "alter" y este del griego "eteros", por lo que considero es un término multidimensional en su significado; entre ellos, se puede decir que significa lo otro, uno de dos, el segundo, semejante o análogo, entre otros. Para esta producción intelectual, lo tomaré en el sentido de comprender al otro, al semejante.

Desde esta perspectiva, el ser humano se considera un ser social; así la antropología lo ha definido. Desde el hombre en las cavernas que ha vivido en sociedad, se agrupaban para satisfacer sus necesidades primordiales, cazaban en grupos, trabajaban en grupos, convivían en grupos. Es que el hombre lleva consigo en sus códigos existenciales la sociabilidad, y puedo insistir quienes vivan aislados vivirán solo en su mundo. Pues entre las necesidades filosóficas del ser humano está en la necesidad del otro.

Estos argumentos, conllevan a descifrar el concepto de alteridad como una condición intrínsecamente del ser humano, puesto que no existimos sin el reconocimiento del otro, reconocemos a los demás seres humanos para poder existir en el cosmos, y es que esta parte de reconocer el otro, es decir un reconocimiento mutuo como fundamento de la existencia, bajo las variables que nos ha impuesto la misma sociedad por sus avances disruptivos ha hecho de esta cualidad humana que se reduzca. El pensamiento de Frankl (2022), nos deja lo siguiente con respecto a la alteridad:

De lo que se trata es que aprendamos a ver lo humano en el ser humano y de que no nos olvidemos de verlo. Hasta el final, hasta su último aliento, e incluso en un individuo enfermo mental, o en un individuo que hace ya mucho tiempo que cayó en el crimen. Lo humano sigue siempre ahí. (p. 13)

En este particular, el autor nos insta a velar por el prójimo, a ver, a reconocer, a comprender. Es que la alteridad se da en lo existencial y en el existir separadamente. En una consideración antropológica, hace observar al ser biopsicosocial y espiritual, al que motiva encontrar un sentido a su existencia, esto quiere decir que el ser es visto desde la biología, donde se desarrollan los procesos propios de la persona como sus necesidades fisiológicas, genéticas, procesos mentales, sociales y culturales, con creencias, valores y propósitos de vida.

Entre los filósofos más destacado en el estudio de la alteridad traigo a colación pensamientos, estamos interconectados y rodeados de seres y cosas con los que mantenemos relaciones, para co construir una realidad, es decir una intersubjetividad. Entre otras palabras, la realidad en que vivimos es una realidad dinámica, que cambia a través de nuestros comportamientos y acciones, es que estamos interrelacionados por la vista, por el tacto, por la simpatía, por él en común, estamos con los otros. Todas esas relaciones son transitivas. Toco un objeto, veo al otro, pero no soy el otro de (Lévinas.1993. p. 80).

Con el anterior pensamiento leviniano, nos indica la esencia humana. Para los humanos, estamos sumergido en comunidad y en esta se encuentran sólidas leyes y normas para el respeto para con el otro, es decir, es una comunidad que se construye desde la palabra del otro y lo otro, porque todo acto humano debe ser pensado como cuestión de humanidad. De igual manera, este filósofo ejerce una profunda influencia al connotar lo siguiente: "la intencionalidad supone ya la idea de lo infinito, la inadecuación por excelencia" (p. 73). Al referirse a lo infinito, manifiesta que el ser trasciende toda identificación, pero que a la vez en su circunstancia existe la posibilidad de

comprensión, en busca de sentido; allí se encuentra el ánimo de asumir una alteridad envuelta en la concepción de sí mismo.

Entre otros de los elementos intrínsecos del hombre, como razón de ser es la sociabilidad para la coexistencia; es que vivimos en sociedad, como se comentó anteriormente y a ella se transfiere el carácter fundamental de existencia, es una necesidad fisiológica. Al respecto, Aristóteles (1957) en su dialecto manifiesta que el hombre es un ser naturalmente sociable, y que el que vive fuera de la sociedad por organización y no por efecto del azar es, ciertamente, o un ser degradado, o un ser superior a la especie humana; y a él pueden aplicarse aquellas palabras de Homero: Sin familia, sin leyes, sin hoja.

Siguiendo esta línea de pensamientos Ortega y Gasset (1980), se manifiesta con respecto a un aprendizaje referente a la sociedad, cuando relaciona la sociedad del hombre con la sociedad del animal. Para el autor, las circunstancias del ser humano tienen connotación histórica, social y cultural que moldean la vida con relación a los demás, la capacidad de imaginar, de crear y de construir una sociedad con valores coadyuvan a mantener un equilibrio entre las sociedades. En este sentido, expongo la siguiente definición del autor antes mencionado:

Él no rige su existencia, no vive desde sí mismo, sino que está siempre atento a lo que pasa fuera de él, a lo otro que él. Nuestro vocablo no es sino el latino alter. Decir, pues, que el animal no vive desde sí mismo sino desde lo otro, traído y llevado y tiranizado por el otro, equivale a decir que el animal vive siempre alterado, enajenado, que su vida es constitutiva de alteración. (p. 9)

La alteridad es una condición netamente intersubjetiva, de relación amplia y fundamentada en una visión que se llega a constituir en el otro, más que la expresión que se tiene hacia sí mismo. Es por ello por lo que, confirmar que la alteridad está presente en la cotidianidad de la vida de cada ser humano es una cualidad que conscientemente asume cada persona, de tal manera que lo hace sociable y reconocible ante el otro, pues debe aceptar la relación con otros seres humanos, desde sus propias expectativas, experiencias y valores.

Desde los presupuestos anteriores, y para dar un orden filosófico a este ensayo, cito a Butierrez (2019) el cual analiza la postura de Heidegger con relación a su Dasein, que "significa estar ahí" y que utiliza este término para descifrar la existencia humana. Por ello, desde la contemporaneidad, la alteridad, pues tal es la filosofía. Este autor contribuye con su Dasein. Y se

enmarca en la vía a cuestionarse directamente en el ser de manera general y dar una visión del tiempo, es decir del ser en el mundo, a partir de sus análisis de la cotidianidad y la facticidad.

Por ello, el planteamiento de la pregunta por el ¿quién del ser en el mundo? Esto es por el ¿quién? del Dasein que es la voz de la conciencia; se diferencia del trato propio del ocuparse de los útiles del mundo, reducido a la presencia y a su constatación del estar ahí delante. En este sentido, tal pregunta tiene un doble despliegue: por un lado, desde la cotidianidad con los otros en el mundo y por otro, en su posible resolución propia, la identificación propia. Aun así, este último proceso de individuación, donde el Dasein queda singularizado, no debe interpretarse de un modo aislado, pues, como es originariamente ser con, un pliegue o modalización en la mismidad, repercute correlativamente en toda la constelación originaria del Dasein. (Butierrez, p. 103).

En esta particularidad, Butierrez dice que Heidegger mantiene en un análisis de mismidad, que significa la condición de ser uno mismo, para poder cuidar al otro, de manera tácita, su comprensión del ser, de los entes y de los otros Dasein y de sí mismo; su representación prospectiva, su expedición, se constituye en el trato con los entes. La condición de mismidad es la parte fundamental de la identidad, es lo que te hace ser tu como persona y no el otro. Esta condición se ve afectada desde la genética, nuestro ADN, pero realmente mismidad e identidad no son términos semejantes, pero están relacionados.

Por otro lado, en este escrito ensayístico, voy a traer a colación mi interés por entender desde la óptica como sujeto cognoscente el término Alteridad, con este apetito de buscar su utilidad lo contextualizo de la siguiente manera, aunado que lo acentué, que es consecuencia de ser una categoría que emergió en la Tesis Doctoral denominada Transversalidad Espiritual del Gerente; un Compromiso Laboral desde el Contexto Venezolano. La cual me pertenece como autor intelectual y que en la actualidad se encuentra en construcción.

Perspectivas desde el ámbito laboral

Es posible percibir la alteridad a través del ámbito laboral por ser una cualidad humana para reconocer al trabajador, sus necesidades, su motivación, el desempeño. Desde este contexto, el trabajador necesita ser que sus esfuerzos sean valorados al momento de realizar las tareas. El gerente debe tener presente que la atención es primordial en coadyuvar la producción dentro de la empresa. Considero que la empatía, la solidaridad y el compañerismo son cualidades humanas que están arraigadas en el concepto de la alteridad, lo cual justifica el estudio en el ámbito laboral, por converger en las organizaciones diferentes culturas, orígenes y perspectivas, por lo que el ser

humano debe tener la capacidad de relacionarse con sus compañeros, además de las cualidades antes descritas, con respeto, tolerancia, justicia, humildad. Esto me indica que los valores humanos son parte fundamental en el ámbito laboral.

El estudio de la alteridad desde el contexto laboral me ha llevado a comprender que es una cuestión de comportamiento del individuo, son sus acciones como las actitudes las que reflejan los valores humanos que deben practicarse dentro de una organización o empresa como escenario laboral, en este pensamiento, Robbins (2004) plantea que “las actitudes importantes son aquellas que manifiestan valores fundamentales, interés personal o identificación con grupos o individuos que valora una persona. Las actitudes que considera importantes muestran una relación fuerte con el comportamiento” (p. 75). Desde este escenario, las actitudes de las personas reflejan o son consecuencias de un estímulo externo.

Queda claro que, la alteridad, tal como es planteada dentro de las organizaciones, tiene carácter de coadyuvar, es decir, contribuye a la producción desde lo humano, al fomentar la diversidad desde diferente perspectiva, lo que hace tomar decisiones más acertadas y resolución de conflictos más efectivas. La alteridad como reconocimiento al otro, como persona, como compañero de trabajo, con diversos orígenes culturales, raza y sexo, tiene incidencia en la creatividad, ambientes de trabajo o clima laboral más placentero, lo que contribuye a la producción, como esencia de toda organización.

Recorrido Metodológico

Cabe resaltar, que esta investigación la realicé bajo el paradigma cualitativo, fundamentada desde el enfoque fenomenológico hermenéutico, obteniendo la información de la mano de tres actores sociales, que se dio a través de una entrevista a profundidad. En función de lo antes descrito, esta tesis Doctoral tuvo la finalidad de Generar una aproximación teórica de sus principales categorías existentes, la Espiritualidad del ser Gerente, el Compromiso Organizacional y el Contexto Venezolano, y que los actores sociales dieron vida a través de testimonios concedidos a la categoría emergida denominada Alteridad; Acción Humana para Entender al Otro. Para cimentar lo antes descrito, me apoyé en las teorías de Martínez (2004), el cual manifiesta que la investigación cualitativa “trata de identificar, básicamente, la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de comportamiento y manifestaciones” (p. 66).

En lo que respecta, el enfoque fenomenológico hermenéutico me apoyé en el postulado de Husserl (1998), el cual manifiesta que la fenomenología no construye teorías, por lo que solamente se dispone a determinar, distinguir, comparar, y aclarar la información emanada de los actores sociales en estudio, al respecto el mismo Husserl, dice en el método fenomenológico emerge la epojé “...todo arte consiste en dejar la palabra al ojo y desconectar el mentar que ve” (p. 77). Describiendo, de tal manera que el fenómeno es tal como se ve, conocer la realidad sin perjuicio.

Cabe entonces aducir pruebas de algunos de los testimonios de los actores sociales que dejan como argumento reflexivo a la alteridad como fenómeno social en las organizaciones. A través de este lente, nombraré para este escrito ensayístico la codificación de la siguiente forma: Primer actor social "A", segundo actor social "B" y tercer actor social "C". Esto debido a que la tesis doctoral antes mencionada se hizo por los nombres de "cuna" de cada actor social, por decisión en cada uno de ellos y solicitud de mi persona como investigador.

Al respecto, el actor social "A" nos dona el siguiente testimonio al ser intervenido en la dialógica dada “¿usted puede considerar que genera, en esos procesos productivos, como ya usted lo nombró, lo que es organizar, controlar, ejecutar, planificar, lo hace con compasión y con conciencia? “...Hay que hacerlo, porque de eso se trata. Es de colocarse del lado de la persona, ver, buscar la mejor solución; que sea donde salgan siempre beneficiosos, pues, ambos lados “. (Líneas 105, 106 de la entrevista a profundidad)

Al igual el actor social "B" se le pregunta los siguiente “Eh... La última... Interrogante... De la... De este guion de entrevista... Eh... Pues... Se concierne a...Cómo son tomadas las decisiones... Bajo la óptica del amor... La paz... La buena costumbre... O... Mantiene una óptica vertical... “...Nombraste anteriormente... Entre ellos... La paz... Entre ellos... El amor... Entre ellos... El... El... El compromiso... Y... Y el honor... El liderazgo...” (Líneas 229, 231, de la entrevista a profundidad). “Es necesario que cada uno ponga su granito de arena para que todo se cumpla” (líneas 246, 247, de la entrevista a profundidad).

Y el actor social "C" a través de las interacciones se le hace la siguiente pregunta ¿cómo es su vivencia o su cotidianidad como gerente? Su testimonio dio pie a la alteridad “tú te tomas el tiempo de conversar con las personas y colaborarle. Y bueno, y ser empático y entender que tiene una mala situación...” (Líneas 117, 119, 120, de la entrevista a profundidad) ...al igual a esta pregunta ¿Concibe a la espiritualidad esta que estamos hablando, ¿cómo una herramienta para el crecimiento corporativo? Respondió: “porque yo siento que todas las instituciones. Que están

forjadas en el respeto. En la comprensión. En buscar elementos motivacionales. Saber qué quieren las otras personas. Para que usted lo ayude en función de eso. La gente es empática. O sea, si usted lo trata bien. La gente va a trabajar bien". (Líneas 306 a la 311)

Queda claro con estos testimonios acaecidos en el encuentro dialógico desarrollado en el escenario organizacional, doy a mí entender que la alteridad es negar la óptica del individuo para adoptar la del otro individuo; mejor dicho, acoger una actitud para aislar todo un cúmulo de prejuicios o ideas mal fundadas hacia el otro, desde sus creencias, valores y conocimientos que se dan en el ámbito laboral. Como investigador, a esta cualidad humana la induzco también en un fenómeno biológico por ser propia de nosotros los humanos tal como la describen los actores sociales, gerentes activos y es que es parte conductual y comportamental del gerente y por tal motivo condiciona directamente las actitudes del individuo y el ambiente en el trabajo.

En referencia a esta perspectiva de ser una cualidad biológica, Maturana (2009) expone: "La naturaleza íntima del fenómeno social humano está en la aceptación y respeto por el otro que está en el centro del amor como fundamento biológico de lo social" (p.18). Por ello, ninguna persona puede llevar a cabo una actividad para la que biológicamente no ha sido capacitada durante su desarrollo cognitivo. En otras palabras, la alteridad es una condición racional, que es pensada de acuerdo con la capacidad cognitiva de la persona.

En la gerencia, esta representación de característica humana significa que no somos seres aislados en el cosmos. Nos necesitamos unos a otros, trabajador gerente, coordinador, jefes, supervisores o todos los cargos que devienen de la filosofía organizacional. Un gerente administra personas en búsqueda de sentido laboral, crecer como organización y, por ende, un clima laboral óptimo. En otras palabras, un gerente es pilar fundamental de toda organización, y las mismas son sistemas complejos compuestas por otras personas que se manifiestan cada una de ellas con valores y experiencias distintas, otras culturas, y otras condiciones humanas.

El abordaje cumple con el propósito de conocer a través del transitar investigativo, a los autores sociales que le dan significancia teórica a la Alteridad. Entre los autores más relevantes, menciono a Lévinas en Totalidad e infinito, así como Aristóteles (1957) con su obra Política que da claramente la relación comprensiva del otro. Para Lévinas, la alteridad en este autor es considerada a partir de un giro que le da a la fenomenología, pues el mismo hace algunas consideraciones que no comparte con Heidegger y Husserl, específicamente en la fenomenología, por no compartir los criterios en su visión de entender la realidad del ser humano, la transcendencia

del ser y el ente como uno solo. Tal afirmación la concibo a lo largo de la reminiscencia epistémica en su obra Totalidad e Infinito. Por ello, este autor afirma entre lo Infinito y el Yo el existir por separado para dar paso a la pluralidad, es decir, el "yo" mismo depende del otro. Su término no es el Yo, sino lo otro: lo infinito propio y positivo es la identidad del ser.

Conforme a esta visión, la alteridad es inversa a la identidad, por asumirse como un proceso de negación del otro y de su reconocimiento. Esto quiere decir que, la identidad es propia del yo como mismidad (si mismo), pero que ese yo se refleja a través de la razón, la consideración del otro, el reconocimiento del otro y la conciencia despierta para ver a su semejante. A todo este entramado filosófico, puedo inferir que ambos conceptos se enlazan para representar al individuo, pues la alteridad y la identidad son condiciones del ser humano, su implicación desde lo social hace que los valores humanos se disgreguen o se enriquezcan.

Hallazgos

La socialización es parte de la existencia del hombre, es vivir en comunidad, porque nos necesitamos uno con otro, en la Empresa Café Venezuela, la cual es el escenario investigativo en mi tesis doctoral, es una comunidad y el trabajador se ve y se atiende con todos los valores humanos y éticos, pienso que en una organización no se compone o no vive solo con trabajadores o con gerentes, coexisten los dos, para beneficio de uno que es la empresa. En mi devenir, la Alteridad emerge del análisis de los datos aportados por mis actores sociales.

Por ello, esta cualidad y condición humana apuntala la construcción del conocimiento en la Transversalidad Espiritual del Gerente. En tal sentido, traigo a colación algunos trazos de la entrevista a profundidad que se dio de manera amena a través de una dialógica ontoepistémica, a saber: el actor "A" manifiesta en su entrevista "...ponernos de lado la parte humana, en este caso, de esa persona, y cónchale, buscar una solución donde salga bien, pues, tanto el trabajador como la institución. (Línea 95, a la 98) "...Hay que hacerlo, porque de eso se trata. Es la empatía, de colocarse del lado de la persona, ver, buscar la mejor solución, que sea donde salgan siempre beneficiosos, pues, ambos lados. (Líneas 105, 106)

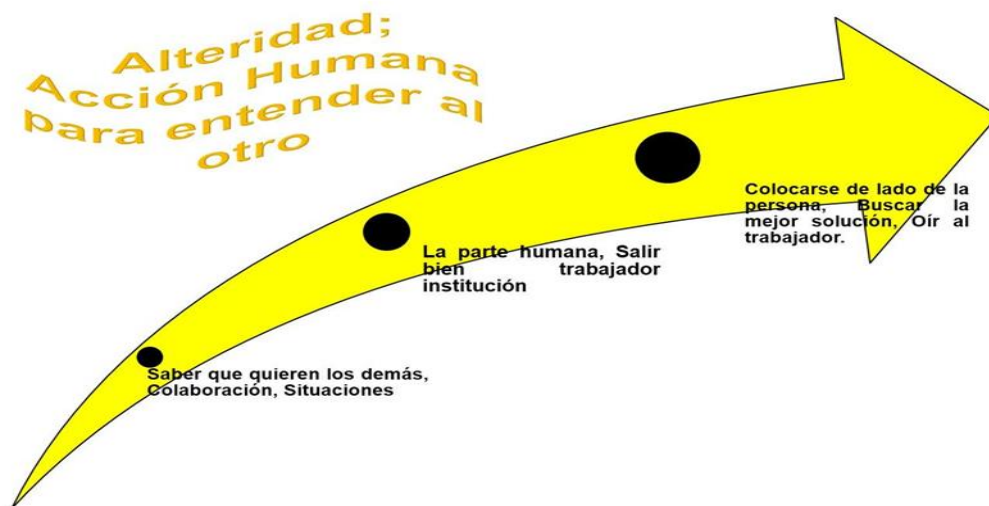
Para el actor social "B" nos donó el siguiente testimonio, el cual calza con la empatía con subcategoría que emergió del estudio "... "Eh... La última... Interrogante... De la... De este guion de entrevista... Eh... Pues... Se concierne a...Cómo son tomadas las decisiones... Bajo la óptica del amor... La paz... La buena costumbre... O... Mantiene una óptica vertical... "...Nombraste anteriormente... Entre ellos... La paz... Entre ellos... El amor... Entre ellos... El... El... El

compromiso... Y... Y el honor... El liderazgo...” (Líneas 229, 231, de la entrevista a profundidad).

Igualmente, el actor “C” expresa “... tú te tomas el tiempo de conversar con las personas y colaborarle. Y bueno, y ser empático y entender que tiene una mala situación... (Líneas 121, 122, 123) Porque yo siento que todas las instituciones. Que están forjadas en el respeto. En la comprensión. En buscar elementos motivacionales. Saber qué quieren las otras personas. Para que usted lo ayude en función de eso. La gente es empática. O sea, si usted lo trata bien. La gente va a trabajar bien. (Líneas 314 a la 318)

Por ello, estos testimonios responden a la fundamentación relevante de la Alteridad como elemento esencial en el gerente venezolano, en el caso de la empresa café Venezuela revelan entre otras expresiones el saber que quieren los demás, la parte humana en los procesos de gestión, Colocarse de lado de la persona, buscar la mejor solución, Oír al trabajador. En contexto, la alteridad es sinónimo de espiritualidad porque se ve al prójimo como el otro que existe y es de su naturaleza o semejanza. Aunado a esto, es un compromiso ético y moral que le garantiza ampliar la capacidad en lo antropológico para preocuparse por el bienestar de las personas que tiene bajo su responsabilidad. Pero es que la alteridad también hay que mirarla como una cualidad humana, por tal sentido es biológica, está en nuestro ADN, como ser pensante.

Gráfico 1. Representación gráfica de la Alteridad según los testimonios de los actores sociales



Fuente: Fonseca (2024)

Matriz 1: Extracto de la condensación de los testimonios aportados por los actores sociales

Trozos y trazos del Discurso Dialógico	Sub-categoría
<p>“¿usted puede considerar que genera, en esos procesos productivos, como ya usted lo nombró, lo que es organizar, controlar, ejecutar, planificar, lo hace con compasión y con conciencia? “...Hay que hacerlo, porque de eso se trata. Es de colocarse del lado de la persona, ver, buscar la mejor solución; que sea donde salgan siempre beneficiosos, pues, ambos lados”. (Líneas 105, 106 de la entrevista a profundidad).</p>	Empatía
<p>“Eh... La última... Interrogante... De la... De este guion de entrevista... Eh... Pues... Se concierne a...Cómo son tomadas las decisiones... Bajo la óptica del amor... La paz... La buena costumbre... O... Mantiene una óptica vertical... “...Nombraste anteriormente... Entre ellos... La paz... Entre ellos... El amor... Entre ellos... El... El... El compromiso... Y... Y el honor... El liderazgo...” (Líneas 229, 231, de la entrevista a profundidad). “Es necesario que cada uno ponga su granito de arena para que todo se cumpla” (líneas 246, 247, de la entrevista a profundidad).</p>	Valores humanos
<p>¿Cómo es su vivencia o su cotidianidad como gerente? Su testimonio dio pie a la alteridad “tú te tomas el tiempo de conversar con las personas y colaborarle. Y bueno, y ser empático y entender que tiene una mala situación...” (Líneas 117, 119, 120, de la entrevista a profundidad) ...al igual a esta pregunta ¿Concibe a la espiritualidad esta que estamos hablando, ¿cómo una herramienta para el crecimiento corporativo? Respondió: “porque yo siento que todas las instituciones. Que están forjadas en el respeto. En la comprensión. En buscar elementos motivacionales. Saber qué quieren las otras personas. Para que usted lo ayude en función de eso. La gente es empática. O sea, si usted lo trata bien. La gente va a trabajar bien”. (Líneas 306 a la 311)</p>	Valores humanos

Fuente: Fonseca (2024)

Reflexiones finales

A manera de colofón, es perentorio dilucidar entonces, la relación simbiótica de términos empatía y valores humanos como conceptos que emergen y subyacen de manera simbólicas en la alteridad, son cualidades que se forman de manera razonable en el ser para su coexistir desde la óptica laboral. Hablamos de lo comportamental del individuo dentro de las organizaciones; nos identificamos como personas, por el cargo, las responsabilidades dentro de la empresa, por las funciones, por los actos, y que estas actitudes abordadas tienen que ver con la relación Gerente-trabajadores o colaboradores a modo de representar de alguna manera las teorías de la gestión humana.

Estas condiciones praxeológicas son, desde la episteme teórica, los protocolos procedimentales en las organizaciones, donde el ser humano es el protagonista social. En estas se reflejan las condiciones de las acciones humanas, la norma y su relación con el entorno en que se



encuentra el otro y lo otro. Es decir, se da el hecho o realidad social de la Alteridad. Desde la fenomenología, esta realidad se considera en la cotidianidad de la vida, la experiencia propia del trabajador, sin importar el cargo o función que desarrolle dentro de la organización.

Es preciso orientar hacia los legados teóricos de los autores sociales, que dan desde la ontogénesis del mismo concepto una episteme social del término Alteridad: entendimiento del otro desde la perspectiva laboral. Aristóteles (1957) con su obra Política; E. Lévinas con su obra Ética e Infinito, y Maturana H. 1996 El sentido de lo humano, con el enfoque biológico que se imprime al concepto.

A propósito, anclo las siguientes interrogantes, no son mías, fueron expuestas en el libro “El árbol del Conocimiento” de F. Varela y H. Maturana, y dejar una reflexión de este escrito ensayístico, a saber, ¿Será posible que nuestra gran eficacia para vivir en los más diversos ambientes se vea eclipsada y a la postre anulada, ante nuestra incapacidad de convivir los unos con los otros? ¿Será posible que la humanidad, habiendo conquistado todos los ambientes de la Tierra (incluido el espacio extraterrestre), pueda estar llegando a su término y nuestra civilización verse en peligro real de desaparecer, sólo porque el ser humano no ha logrado aún conquistarse a sí mismo, comprender su naturaleza y actuar desde este entendimiento?

Referencias

- Aristóteles (1957). Política: Vi-Da Global S.A. Domicilio: Costa Rica 5639 (caba) cuit: 30-70827052-7.
- Braidotti, R. (2019). Humanidades postumanas. *Cuadernos Filosóficos*, 16. <https://doi.org/10.35305/cf2.vi16.65>
- Butierrez (2019). Caminos hacia la alteridad. La comprensión del otro en las elaboraciones de Heidegger en torno a Sein und Zeit. *Revista Anales del Seminario de Historia de la Filosofía* e-ISSN 1988-2564.
- E. Lévinas, (1961). *Ética e infinito*, tr. J. M. Ayuso Díez 2000, Madrid: La balsa de la medusa.
- E. Levinas, (1993). El tiempo y el otro. Barcelona: Paidós.
- E. Levinas (2002). *Totalidad e Infinito. Ensayo Sobre La Exterioridad*. Sexta Edición. Ediciones Sígueme Salamanca.
- Frankl V. Psicoterapia y Existencialismo. Editorial Herder 2da. Edición 2003
- Ortega, J. y Gasset (1980). El hombre y la gente. Alianza Editorial. *Revista de Occidente. Colección El arquero*, 8.
- Maturana H. (1996). *El Sentido de lo Humano*. Ediciones Dolmes Octava Edición. Santiago de Chile.
- Maturana H, Varela F. (2003). *El Árbol del Conocimiento*. Editorial Universitaria S.A. María Luisa Santander 0447. Fax: 56-2-4870702