

EL POTENCIAL FILOSÓFICO DEL CONCEPTO DE CARÁCTER EN SENNETT

The philosophical potential of the concept of character in Sennett work

Albert MUÑOZ MIRALLES
Universidad Jaume I Castellón

Recibido: 27 de abril de 2015

Aceptado: 2 de julio de 2015

RESUMEN

En este artículo se pretende explorar la actualidad de un concepto tan ligado desde sus orígenes a la ética como es el de carácter, si bien a través del prisma de un sociólogo de renombre en nuestros días, Richard Sennett. Lo interesante de esta aproximación es que sitúa la formación del carácter en relación a los contextos institucionales –especialmente el ámbito del trabajo– en los que se desenvuelve la vida cotidiana de las personas, y que en los últimos tiempos están atravesando cambios profundos, poniendo a prueba la fortaleza del carácter.

Palabras clave: Carácter; artesanía; Nuevo Capitalismo; ética empresarial; Escuela de Valencia

ABSTRACT

This article aims to explore the topicality of the concept of character, which has been linked to ethics from its origin. It is approached through the lens of the contemporary renowned sociologist Richard Sennett. The novelty of this approach is that it defines the position of character formation in relation to the institutional contexts –especially the sphere

of work— in which the daily lives of people unfold. In recent times, these contexts are undergoing profound changes that put the character strength to the test.

Key words: character; craftsmanship; New Capitalism; bussines ethics; School of Valencia

1. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE CARÁCTER

Se trata de un concepto con una larga y fructífera historia en el pensamiento occidental, aunque no siempre ha ocupado la centralidad a la que podría aspirar, pese a situar su origen etimológico en la misma raíz de la nace la ética, es decir, la noción griega de *êthos*. En su acepción principal, establecida sobre todo con Aristóteles, designa el modo de ser de una persona, su carácter, que ha de adquirir a lo largo de su vida, hasta llegar a convertirse en una *segunda naturaleza*. Frente a la noción de *pathos*, —o a nociones más próximas a nosotros como *talante*, *temperamento* o, incluso como se verá más adelante, a la de *personalidad*, que apuntan a una relación de tipo fundamentalmente emocional con la realidad, conformando lo que a un individuo le viene dado por su propia naturaleza—; la noción de *carácter* señalaría lo que una persona puede llegar a ser, tratándose de un modo de ser adquirido a través de los actos realizados y solidificados en forma de hábitos¹. De ahí su proximidad a la ética. Pues, en la medida en que tenemos libertad para ir forjando nuestro carácter a través de las elecciones que vamos haciendo, podemos contar con la ética como el saber práctico que nos orienta en ese propósito fundamental de una vida que —como será muy importante en el desarrollo de este artículo— se orienta por definición al largo plazo².

Para Aristóteles la formación del carácter depende de la ejecución constante y regular de una serie de hábitos; es decir, nos vamos haciendo a nosotros mismos siguiendo un modo de actuar que hemos ido estableciendo en el tiempo. En relación a ello, considera el autor clásico que las virtudes se adquieren, precisamente, ejerciéndolas, mediante la realización de la clase de acciones adecuadas³. *Ethos* designa por tanto, para Aristóteles, el modo de ser de una persona, que se refleja espontáneamente en sus acciones, que

1. ARANGUREN, J. L., “La ética y su etimología”, *Arbor*, 174, 687-688 (2003) [ed. orig. 1955], pp. 596-597.

2. CORTINA, A., *Ética de la empresa*, Madrid, Trotta, 1994, pp. 18-21.

3. ARISTÓTELES, *Ética a Nicómaco*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1989, Libro II.

establecidas en forma de hábitos manifiestan su forma de estar en el mundo. Pero lo importante, más que el aspecto repetitivo, es el arraigo de la actitud interna que guiará el comportamiento ante ciertas situaciones⁴. De ahí que la constancia pueda considerarse como un aspecto fundamental para el equilibrio del carácter a lo largo del tiempo, sosteniéndose a través de las diversas vicisitudes que presenta la vida.

La vinculación entre el carácter y las virtudes éticas que se halla en el pensamiento aristotélico es reivindicada por algunos autores, incluso como se verá más adelante en el campo de la ética de la empresa. Aunque, previamente, es preciso referirse a la reivindicación de las virtudes por parte de Macintyre, en la medida en que proporciona una actualización notable, aunque polémica, de la temática aristotélica. Este autor defiende la importancia de la posesión de las virtudes en relación la búsqueda de un fin *-telos-* determinado que confiera unidad y sentido al conjunto de la vida humana, enmarcado en la tradición propia de una comunidad. Las virtudes, según Macintyre, serían aquellas disposiciones que nos permiten mantener la firmeza e integridad en la búsqueda de lo bueno, sobreponiéndonos a las tentaciones y riesgos que amenazan con distraernos de nuestro camino, y profundizar así en el autococonocimiento⁵. Sin embargo, no parece otorgar una función central a la propia noción de carácter. Como respuesta, otros autores sí han reclamado su lugar axial para ordenar el papel y la función de las virtudes⁶. En cualquier caso, la noción de carácter recalcaría la integración y coherencia de los modos de actuar de una persona a lo largo del tiempo, de manera que pueda resultar reconocible por los demás.

Así, según la definición ofrecida por Kupperman (1991), el carácter de una persona se identifica con “sus patrones habituales de pensamiento y comportamiento, especialmente en lo que concierne a sus preocupaciones y compromisos que afectan a la felicidad de otras personas y de sí mismo, y más particularmente en relación a las elecciones morales”⁷. En ese sentido, permite contemplar la vida personal como una unidad, otorgándole una continuidad

4. CONILL, J. y MONTOYA, *Aristóteles: sabiduría y felicidad*, Madrid, Cincel, 1985, pp. 130-131.

5. MACINTYRE, A., *Tras la virtud*, Barcelona, Crítica, 2013[ed. orig. 1984], pp. 270-271.

6. HARTMAN, E. M., “The role of character in business ethics”, *Business Ethics Quarterly*, 8, 3 (1998), pp. 547-559.

7. Traducción mía. En el original: “X’s character is X’s normal pattern of thought and action, especially with respect to concerns and commitments in matters affecting the happiness of others or X, and most especially in relation with moral choices”. KUPPERMAN, J., *Character*, Nueva York, Oxford U.P., 1991, p. 17.

en el tiempo, e incidiendo en la importancia de los vínculos que se establecen con los otros. De manera similar, Paine (1991) señala que “carácter” puede referirse de modo general a las cualidades o disposiciones que una persona exhibe de manera consistente en el tiempo, aun cuando exista un importante margen para su modificación. Pero también puede incidir en las cualidades éticas, vinculadas a la idea de integridad, que reflejarían en el comportamiento de la persona una fidelidad a sus principios, así como una preocupación empática por los otros y la disposición a mantener sus compromisos en el tiempo⁸.

En el terreno sociológico suele incidirse más en la influencia que ejerce la estructura institucional de una sociedad en el proceso de individuación, lo que marcará la comprensión del concepto de carácter. En ese sentido, Meisenhelder (2006) recuerda como, por ejemplo, ya Durkheim consideraba que el sentido del yo es el resultado de las fuerzas sociales y la organización de la sociedad, idea que estaría también presente en Marx, aunque otorgando un mayor peso a la capacidad de los actores para recrear la realidad social; por otro lado, desde el campo del psicoanálisis, la noción freudiana de *superego* insistía en el peso de los valores culturales internalizados, reprimiendo los impulsos originarios para dar lugar a comportamientos socialmente aceptables. Ya en el siglo xx, siguiendo con la exposición de Meisenhelder, se profundizó en las vinculaciones existentes entre el sistema y las instituciones sociales, y la formación del carácter. Destaca en ese sentido la figura de Fromm, quien proponía una relectura de Freud, integrándola con los posicionamientos marxistas, más atentos a la influencia de la estructura de clases. En el proceso de socialización primaria se impondría una forma determinada a los deseos e impulsos primarios, modelándolos en patrones de conducta ajustados a las condiciones existentes en la sociedad, produciendo como resultado el *carácter social* de una persona, que determina sus pensamientos, actitudes y comportamientos. Las diferencias entre los grupos sociales propiciaría una variedad de *estructuras de carácter* típicas. Esta formulación de la idea de carácter permite a Fromm elaborar una crítica del sistema capitalista, en la medida en que reprime las tendencias más positivas del ser humano fomentando, en cambio, un conformismo posesivo. Riesman, por su parte, distinguía el temperamento, como base psicológica de la personalidad, del carácter social, que sería la parte socialmente condicionada de la misma. Éste último sería histórico y variable, tratándose de los patrones de respuesta uniformes propios de un grupo específico, estando formado por

8. PAINE, L. S., “Ethics as Character Development”, en: FREEMAN, E. (ed.), *Business ethics: The state of the art*, Nueva York, Oxford U.P., 1991, pp. 72-77.

las “condiciones de vida”, que para este autor tendrían un tono más cultural que económico⁹.

Cabe destacar la comprensión de la noción de carácter propuesta por Gerth y Mills (1984), debido a su influencia en Sennett¹⁰. Para estos autores, representaría la intersección entre la persona y la sociedad, entendiendo que debe estudiarse la personalidad en relación a los diferentes tipos de estructuras. El concepto de *carácter social* les permite describir, precisamente, cómo la estructura social conforma la agencia individual, proceso en el que los roles sociales juegan un papel mediador, pues incorporan las reglas institucionales y las expectativas e identidades personales¹¹. El establecimiento de hábitos aporta seguridad al individuo, propiciando que los impulsos se socialicen en actividades que son consideradas adecuadas socialmente. La biografía personal se desarrolla, por tanto, en un contexto institucional, consistiendo en las transformaciones que se producen en el carácter como resultado del abandono de ciertos roles para asumir otros nuevos. Cuando se trata de una sociedad en que la mayoría de sus roles obedecen a un principio similar, los rasgos de carácter que se formen en un contexto podrán operar con facilidad en otros; en cambio, cuando predominen los roles especializados en instituciones autónomas, tenderán a ser más segregados y específicos. Por ello, Gerth y Mills reconocen que el conflicto institucional es propio de la vida urbana moderna, amenazando la sensación de unidad e identidad de las personas¹².

En sociología, por tanto, es relativamente habitual entender al agente social como un actor que representa roles específicos, comprensión que es estilizada mediante el enfoque dramático de la interacción social, que la

9. MEISENHELDER, Th., “From character to habitus in sociology”, *The Social Science Journal*, 43,1 (2006), pp. 55-66. Para consultar los autores citados: MARX, K., *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*, Buenos Aires, Colihue, 2006; DURKHEIM, É., *La división del trabajo social*, Madrid, Akal, 1982 [ed. orig. 1893]; FREUD, S., *El malestar en la cultura*, Madrid, Alianza, 1999 [ed. orig. 1930]; FROMM, E., *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea: hacia una sociedad sana*, Madrid, F.C.E., 1981 [ed. orig. 1955]; y RIESMAN, D., *The Lonely Crowd*, New Haven, Yale University Press, 1950.

10. SENNETT, R., *El Respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*, Barcelona, Anagrama, 2003, p. 62.

11. MEISENHELDER, Th., “From character to habitus in sociology”, *The Social Science Journal*, 43, 1 (2006), pp. 61-62.

12. GERTH, H., y MILLS, C. W., *Carácter y estructura social. La psicología de las instituciones sociales*, Barcelona, Paidós, 1984 [ed. orig. 1953]. Especialmente, los capítulos 5, 6 y 7.

contempla como si se tratara de una representación teatral¹³. Según Sennett, se trata de un método antropológico que permite entender mejor el comportamiento en público mediante la comparación de las formas de expresión que se dan en el escenario y en la calle, lo que implica considerar esa conducta como una *auto-dramatización* –*self-dramatazing*– en la que el actor trata de expresar sus emociones de manera que resulten creíbles para el público¹⁴. Destaca especialmente la teorización de Goffman, en la que se identifica al participante en las interacciones como un *sí mismo* –*self*–, concepto que engloba dos aspectos complementarios. Por un lado, está lo que captan los demás, el *personaje representado* –*character*–, que es la manifestación externa del *self*, y que consiste en el tipo de imagen social que trata que los otros le atribuyan a partir de su representación. Pero ello implica entender que el participante es un *actor* –*performer*–, que representa un personaje determinado en cada momento. Así, este segundo aspecto señalaría la existencia de una base psicobiológica en el sí mismo, animada por un principio activo¹⁵.

2. LA NOCIÓN DE CARÁCTER EN SENNETT

La comprensión de la noción de carácter por parte de Sennett se encontraría más cercana a estas corrientes sociológicas, pues haría referencia primordialmente a la dimensión social de la persona, aunque, según tratará de demostrarse, las connotaciones éticas vendrán a jugar un destacado papel en su definición, haciéndose palpables en su necesaria orientación hacia una temporalidad amplia. A través del carácter, la realidad personal engarza con los escenarios sociales y la estructura institucional en la que se enmarca su despliegue. Su definición toma forma en el marco de una concepción dramática de la vida social, entendiendo que ésta se despliega sobre todo a partir de los encuentros que se producen entre extraños en un contexto netamente urbano¹⁶.

13. FLECHA, R.; GÓMEZ, J. y PUIGVERT, L., *Teoría sociológica contemporánea*, Barcelona, Paidós, 2001, p. 77.

14. SENNETT, R., “Reflections on the Public Realm”, en BRIDGE, G., y WATSON, S. (eds.), *A companion to the city*, Oxford, Blackwell, 2003, pp. 384-386.

15. SEBASTIÁN DE ERICE, J. R., *Erving Goffman. De la interacción focalizada al orden interaccional*, Madrid, Siglo XXI, 1994, p. 32. Cf. GOFFMAN, E., *The presentation of self in everyday life*, Nueva York, Doubleday, 1959.

16. Ver autor, *La construcción del carácter frente a las contradicciones del Nuevo Capitalismo en Richard Sennett*, 2014 [Tesis doctoral], Capítulos 2 y 3.

Apoyándose en Gerth y Mills, Sennett se refiere al carácter como el “aspecto relacional de la personalidad”, entendiendo que nos permite establecer vínculos emocionales más allá del limitado círculo de las relaciones íntimas, e implicarse así en un mundo social más amplio¹⁷. Por tanto, puede notarse que Sennett se está comprometiendo con una visión del desarrollo personal que requiere de un escenario social complejo en el que el individuo pueda poner en juego sus capacidades comunicativas y sociales.

En relación a ello, Sennett recurre a la imagen del ser humano como actor, ya que le permite poner de relieve su capacidad para realizar comportamientos expresivos cuando se encuentra con extraños, desarrollando actuaciones que tratan de ajustarse a las de los demás. De este modo, pueden desarrollarse formas efectivas de comunicación entre desconocidos. Sennett afirma que mediante el uso adecuado de ciertas herramientas impersonales como rituales, códigos o leyes, una persona “conecta con extraños, se involucra emocionalmente en acontecimientos impersonales, se compromete con las instituciones”¹⁸. Refiriéndose concretamente al *ritual* afirma este autor que consiste en una forma de comunicación que se distingue por su dimensión ficcional, y que permite vincular a las personas diferentes entre sí, precisamente, porque participan *actuando*. Así, para que un ritual se desarrolle adecuadamente los comportamientos de los distintos actores han de adaptarse recíprocamente, lo cual requiere un esfuerzo por su parte. Es por ello que la participación en los rituales sociales, como forma elaborada de intercambio social, se convierte en un medio privilegiado para el desarrollo del carácter¹⁹. La disposición para ir más allá del estrecho círculo de la vida íntima, para adentrarse en las complejidades que distinguen a la sociedad más amplia, atendiendo a sus reglas y exigencias propias, podría considerarse, por tanto, como el punto de partida para el despliegue de un carácter que se define precisamente por su orientación social.

Según se ha señalado al comienzo de este artículo, el carácter no puede confundirse con el talante natural de un individuo, pues justamente se distingue por ser adquirido mediante los patrones de comportamiento que va estableciendo a lo largo de su vida. Sennett, por su parte, incide en esa dimensión procesual de la formación del carácter, extendiéndose en el tiempo y requiriendo de la participación activa del propio individuo, propiciando una vinculación abierta y dinámica con el mundo social e institucional. La

17. SENNETT, R., *El Respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*, Barcelona, Anagrama 2003, pp. 63-64.

18. *Ibid.*, p. 63.

19. *Ibid.*, pp. 216-230.

inmersión en esa realidad no está nunca exenta de dificultades, y la manera de afrontarlas será decisiva a la hora de definir su propio carácter.

El logro de un carácter sólido es el fruto de un proceso prolongado, durante el cual el individuo va poniendo a prueba su fortaleza, renovando para ello su manera de relacionarse con los demás y de estar en la realidad. De esta manera, para Sennett no se trataría meramente de establecer unos hábitos que se mantengan inalterables en el tiempo frente a los cambios que se produzcan en el entorno, ya que más bien la fortaleza del carácter se mostraría en la capacidad para responder activamente a los mismos. En ese sentido, sugiere que el desarrollo de la autonomía personal actúa como una *fuera de carácter*, que más que exaltar la independencia individual, fomentaría la dependencia mutua desde la aceptación del otro como alguien distinto a uno mismo²⁰. Por tanto, un carácter sólido sería aquel que es capaz, desde su autonomía, de explorar distintas formas de interdependencia, propiciando así un reconocimiento recíproco.

Para clarificar cómo se produce la apertura del carácter al mundo social, Sennett distingue entre dos mecanismos, en principio próximos entre sí, la *simpatía* y la *empatía*, correspondientes a dos tipos de sentimientos que puede despertar la presencia del otro²¹. La *simpatía* se basaría en una identificación emocional con el otro, especialmente con su sufrimiento, mediante un trabajo de la imaginación. La *empatía*, por contra, sería una forma de adquirir conciencia del otro sirviéndose de la curiosidad, que anima a salir de uno mismo. De esta manera, la empatía permite reconocer al otro en sus propios términos, despertando el interés por las personas tal y cómo y son, sin pretender alcanzar una identificación plena. Se trata de una habilidad susceptible de interiorizarse y plasmarse en forma de hábito, a través de un proceso en el que el propio yo es transformado²². Por tanto, a mi entender Sennett sugiere que para un óptimo desarrollo social del carácter es más importante potenciar la curiosidad intelectual que una conexión de base emocional, ya que aun cuando pueda actuar como soporte para aproximarse al otro, sin un

20. *Ibid.*, pp. 127-128.

21. Sennett recoge esta temática de Hume y sobre todo, Adam Smith, aunque proponiendo una lectura peculiar de la misma, que se plasma en su distinción entre simpatía y empatía. Lo cierto es que no existe uniformidad entre los diversos autores que trabajan con estos conceptos –especialmente en el campo de la psicología evolutiva y social–, a la hora de definirlos y distinguirlos. Para profundizar en esta cuestión, EISENBERG, N. y STRAYER, J. (eds.), *La empatía y su desarrollo*, Bilbao, Desclée de Brouwer 1992.

22. SENNETT, R., *Juntos: rituales, placeres y política de cooperación*, Barcelona, Anagrama, 2012, p. 20, pp. 39-40 y pp. 390-391.

esfuerzo más consciente y dialógico puede provocarse una difuminación de las diferencias que anule las peculiaridades de los demás.

En este sentido, ya se advirtió la idoneidad de distinguir la noción de carácter respecto a la de *personalidad*. No es extraño que se produzca cierta confusión entre ambos: así en psicología se tiende a incluir en la definición de la personalidad de un individuo sus formas habituales de pensar y de actuar²³. No obstante, Sennett trata de evitarla afirmando que mientras la *personalidad* haría referencia más bien a los deseos y sentimientos íntimos que alberga un individuo, la noción de *carácter* tendría un alcance más amplio, subrayando más nítidamente los aspectos interrelacionales de la vida personal, e incluyendo las dimensiones ética y temporal. Así, sostiene este autor, el carácter tiene que ver con aquellos rasgos que esperamos que los demás aprecien en nosotros porque los consideramos valiosos, por lo que tratamos de que sean sostenibles en el tiempo. Por ello, se trata del aspecto duradero de nuestra experiencia emocional, en la medida en que nos vincula a los otros, expresándose en la lealtad y el compromiso, y relacionándose con el valor ético que otorgamos a nuestros deseos y relaciones. Estas cualidades del carácter se distinguen, precisamente, por estar orientadas temporalmente “a largo plazo”²⁴.

La insistencia que muestra Sennett en recalcar la importancia de una temporalidad amplia para el sostenimiento del carácter hace patente, a mi juicio, la existencia de una irrenunciable vocación ética en la raíz de sus planteamientos. La consolidación del carácter requiere de tiempo, en la medida en que se expresa a través de unas formas estables de actuar que se despliegan en unos modos de relación con los otros que se asientan necesariamente en la confianza mutua. Por ello, difícilmente puede preservar su solidez si se encuentra sometido a las urgencias del presente o si ha de hacer frente a unas relaciones altamente inestables. En ese sentido, los cambios que se produzcan en el entorno social e institucional en que se despliega la biografía de un individuo suponen siempre una prueba para la fortaleza de su carácter.

Sin embargo, el individuo no puede abandonarse a una modificación permanente de sí mismo que quiebre la sensación de continuidad de su propia identidad. Para lograr la consecución de un carácter sólido es imprescindible, por tanto se requiere sostener la autoconfianza básica para afrontar los retos que plantea el entorno social e institucional en que nos desenvolvemos, y no ser desbordados por su complejidad. Sennett enmarca el proceso de formación

23. KUPPERMAN, J., *Character*, Nueva York, Oxford U.P., 1991, p. 5.

24. SENNETT, R., *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2000, p. 19 y p. 29.

del carácter en un esquema básico de aprendizaje que consistiría en la transición desde una forma previamente establecida de *conocimiento tácito* a un nuevo *conocimiento explícito*, que llegaría a consolidarse finalmente en una forma renovada de conocimiento tácito. Se trata, por tanto, de un proceso dinámico y abierto, que no se resuelve en una mera vuelta al punto de partida, puesto que la apertura al mundo exterior implicada en este modelo de aprendizaje invita a revisar las antiguas creencias, mientras los hábitos establecidos transforman su significado y se reestructura la confianza inicial.

El *dominio tácito* estaría formado por un conjunto de hábitos que se han convertido en inconscientes, realizándose de forma natural en circunstancias en las que no es preciso preguntarse sobre cómo actuar. Proporciona una imagen del mundo que damos por supuesta, funcionando como un fondo de seguridad que permite centrarse en la realización de una tarea concreta. Aporta un soporte emocional al individuo, o *seguridad ontológica*, definible como el sentimiento que alberga el yo *-self-* respecto a su supervivencia en sus encuentros con el mundo, y que permite afrontar positivamente lo novedoso, incluso cuando resulta perturbador²⁵. Se trataría, pues, de la confianza básica que el individuo necesita para enfrentarse a la realidad.

Sin embargo, el conocimiento tácito no es suficiente para sostener el yo en el tiempo, e incluso puede inducir al individuo a abandonarse a un *falso* sentimiento de seguridad. Para superar esa amenaza de estancamiento personal, entiende Sennett que es necesario poner a prueba nuestras certezas y hábitos adquiridos despertando la curiosidad hacia los asuntos que trascienden la esfera íntima, mediante lo que denomina un *giro hacia afuera*. Se trataría de que el individuo trate de implicarse en las complejidades del mundo social, desarrollando como resultado nuevos modos de relación con otras personas y con los símbolos compartidos, movimiento que se presenta como una exigencia del carácter. Cuando la realización de un hábito se encuentra con alguna resistencia, según entiende Sennett, se activa la deliberación consciente para hacer frente al desafío planteado, emergiendo entonces el *dominio explícito*, que proporciona una forma de conocimiento más consciente y reflexivo. Lo que no implica, sin embargo, una ruptura plena con el pasado, pues Sennett reconoce que mantener vivos ciertos conocimientos y valores previamente asimilados, ayuda a mantener la confianza requerida para afrontar constructivamente los cambios que acontecen en la vida de un

25. SENNETT, R. y COBB, J., *The hidden injuries of class*, Londres, Cambridge University Press, 1977, p. 201. La noción de *seguridad ontológica* fue propuesta por Erikson. Cf. ERIKSON, E. H., *Infancia y sociedad*, Buenos Aires, Paidós Hormé, 1983 [ed. orig. 1963].

individuo, aunque serán reinterpretados en su relación con las nuevas adquisiciones²⁶. Esos conocimientos actuarían, por tanto, como un ancla que permite engarzar los elementos novedosos a la experiencia previa acumulada por el individuo²⁷.

En definitiva, la definición del carácter que ofrece Sennett invita a resaltar las potencialidades sociales de los individuos, su capacidad para desenvolverse en escenarios complejos, y para desarrollar relaciones estables con los otros. Para que estas cualidades se consoliden, es imprescindible disponer del tiempo necesario, así como de unas bases suficientemente sólidas para asentar la confianza que permite sostener tanto la identidad del yo a través de los cambios como la fiabilidad y continuidad de las relaciones interpersonales. Por ello, puede decirse que esta idea de carácter no renuncia a sus fundamentos éticos, ya que se trata de moldear una forma de ser y actuar abierta al encuentro con los diferentes, y capaz de adquirir y sostener compromisos.

Sin embargo, cuando ha de enfrentarse a una situación social en la que domina el presentismo o la urgencia, y en la que se evaporan las certezas, las cualidades morales se resienten, y en consecuencia, el carácter se debilita. Tal sería la situación a la que parece abocar el actual régimen institucional, perceptible especialmente -aunque no sólo- en el mundo de la empresa. La profundización que realiza Sennett en la noción de carácter responde en buena medida, precisamente, a la situación crítica provocada por el proceso de cambio institucional al que estamos asistiendo en los últimos años, designado como *Nuevo Capitalismo*.

3. LA CORROSIÓN DEL CARÁCTER EN EL NUEVO CAPITALISMO

Las profundas transformaciones que está viviendo el mundo en los últimos años afectan de manera notable a la vida personal, poniendo a prueba la fortaleza del carácter. Aunque suele darse prioridad al concepto de globalización para dar razón general de estos cambios, Sennett se aproxima a una serie de autores que ponen de relieve la importancia de las transformaciones que están produciéndose a nivel de las organizaciones. Por ello, es conveniente exponer brevemente en qué consisten estos procesos, especialmente desde la óptica de este autor, para desde ahí poder entender en qué medida afectan a la idea de carácter que está poniendo en juego.

26. SENNETT, R., *El Respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*, Barcelona, Anagrama 2003, pp. 231-249.

27. SENNETT, R., *El artesano*, Barcelona, Anagrama, 2009, pp. 68-71.

Fundamentalmente, lo que estaría produciéndose es una sustitución progresiva de las antiguas estructuras burocráticas, que se ajustaban a la figura de una pirámide –y que en el mundo de la empresa fueron acompañadas y afinadas por la implementación de técnicas de gestión y producción tayloristas que posibilitaron el éxito del *fordismo*–, por nuevas formas de organización más flexibles y descentralizadas. La diversificación de los mercados, el auge de las nuevas tecnologías, o las facilidades para el movimiento de capital dibujan un escenario económico e institucional que desborda las capacidades propias del sistema industrial fordista, concebidas para una producción estandarizada masiva y estable²⁸. Por ello, las empresas se han visto impelidas a experimentar formas alternativas de organizar la producción, el trabajo y la relación con un entorno cambiante, impredecible y fragmentado.

Sennett, por su parte, subraya el alcance de estos cambios englobándolos en la etiqueta de *Nuevo Capitalismo*, que designaría el periodo reciente del desarrollo capitalista, caracterizado según este autor por la globalización económica, el auge de las nuevas tecnologías, la flexibilización de las estructuras institucionales y la pérdida de las garantías que ofrecía el estado del bienestar²⁹. Pero de manera más específica recalca que los sectores punteros de la economía, como la industria tecnológica o los servicios financieros, están actuando como vanguardia a la hora de implementar una nueva estructuración institucional del trabajo, que desafía la tradicional división fija de las tareas y funciones, guiándose por el principio de la flexibilidad así como por el imperativo del rendimiento de beneficios a corto plazo³⁰. La aparición de un nuevo tipo de inversores, más preocupados por obtener una ganancia inmediata que por asegurar la durabilidad en el tiempo de un proyecto empresarial, es subrayado por este autor como un factor clave a la hora de acometer los procesos de reestructuración institucional, que tiene como meta constituir una forma de organización más fluida, capaz de responder con rapidez y dinamismo a los requerimientos del mercado³¹. Para ello, por un lado, se

28. GIDDENS, A., *Sociología*, Madrid, Alianza, 2001, pp. 490-494; TOFFLER, A., *La empresa flexible*, Barcelona, Plaza & Janes, 1995 [ed. orig. 1985].

29. SENNETT, R., “The new capitalism”, *Social Research*, 64, 2 (1997), p. 161.

30. SENNETT, R., “Cosmopolitanism and the Social Experience of Cities”, en: VERTOPEC, S. y COHEN, R. (eds.), *Conceiving Cosmopolitanism. Theory, Context, and Practice*, Oxford University Press 2002, pp. 42-47; SENNETT, R., “What do you mean by talent?”, *Political Quarterly*, 77 (2006), pp. 163-167.

31. SENNETT, R., *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2006, pp. 37-45. cabe señalar que Sennett ha realizado estudios etnográficos, basados fundamentalmente en entrevistas a los empleados y directivos, en empresas como IBM, Goldman Sachs o Lehman Brothers.

forman grupos de trabajo que compiten entre sí en el logro de un objetivo, y por otro, se externalizan algunas funciones, siendo desempeñadas por actores ajenos al núcleo tradicional de la empresa –consultorías, subcontratas, plantas de producción u oficinas ubicadas en otros países–³². En definitiva, se pretende dejar atrás la antigua forma típica de estructurar la actividad de las organizaciones según niveles superpuestos, para ir introduciendo una nueva manera, más flexible y móvil, de distribuir el poder, la actuación y la toma de decisiones, de manera que las diversas funciones y tareas puedan ser ejecutadas desde diferentes elementos que se comunican y coordinan entre sí como nodos autónomos de una red³³.

Para Sennett, teniendo en cuenta que las biografías y las identidades personales se moldean desde los ámbitos institucionales, y de manera especial a través del trabajo, la participación en la vida social y laboral que tiene lugar en la empresa se revela como un elemento clave para ir forjando un carácter sólido. O bien, para entender el porqué de su debilitamiento en un contexto fragmentado como ocurre en la actualidad³⁴.

Hay que reconocer que en el campo de la ética empresarial comienza a reclamarse una mayor atención al papel del carácter para mejorar el funcionamiento de las organizaciones, la integración de sus miembros o la relación con su entorno social³⁵. Puede hablarse así, de manera complementaria, tanto del carácter que expresan las propias organizaciones en su manera de actuar como de la forma en qué estas potencian el fortalecimiento del carácter de sus directivos o empleados. En el primer sentido, es importante señalar que cada

32. *Ibid.*, p. 56.

33. SENNETT, R., *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2000, pp. 52ss.; *El Respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*, Barcelona, Anagrama 2003, pp. 186-190.

34. SENNETT, R., “La calle y la oficina: dos fuentes de identidad”, en: GIDDENS, A. y HUTTON, W. (eds.), *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Barcelona, Tusquets 2001, pp. 247-267; SMITH, N. H., “The hermeneutics of work: on Richard Sennett”, *Critical Horizons: A Journal of Philosophy and Social Theory*, 8, 2 (2007) p. 202.

35. CHUN, R., “Ethical Character and Virtue at Organizations: An Empirical Assessment and Strategic Implications”, *Journal of Business Ethics*, 57 (2005), pp. 269-284; HARTMAN, E. M., “The role of character in business ethics”, *Business Ethics Quarterly*, 8, 3 (1998), pp. 547-559; HARTMAN, E. M., “Character and leadership”, *Business and professional Ethics journal*, 20, 2 (2001), pp. 3-21; PAINE, L.S., “Ethics as Character Development”, en: FREEMAN, E. (ed.), *Business ethics: The state of the art*, Nueva York, Oxford U.P. 1991, pp. 67-86.

organización cuenta con una identidad, una cultura propia que se nutre de sus valores, metas, y que al realizarse en su actividad cotidiana va constituyendo el *ethos* distintivo de esa empresa³⁶. Así, las empresas han de esforzarse por ir desplegando un modo de actuar virtuoso que pueda ser reconocible por los diversos grupos de interés o afectados, plasmándose en un conjunto de hábitos que lleguen a ser estables y duraderos³⁷.

En cuanto a sus miembros, se trataría de que participen activamente en el fomento de esa identidad corporativa virtuosa, desarrollando positivamente sus propias cualidades personales. El modelo del *homo economicus* –es decir, la imagen del individuo como un agente económico calculador que actúa para maximizar su propio interés– resulta insuficiente para explicar el comportamiento individual³⁸. Las empresas que pretendan adquirir una mayor solidez y confiabilidad han de evitar que su vida diaria esté dominada por una competencia permanente, debiendo lograr que sus miembros se identifiquen y se impliquen en ese proyecto colectivo. Para ello, es fundamental promover la excelencia entre sus propios empleados, de manera que lleguen a desplegar de manera habitual comportamientos virtuosos, siendo capaces de cooperar y relacionarse constructivamente con los demás. Se trata, en definitiva, de fomentar aquellas cualidades que mejor ayudan tanto al logro de una vida personal plena como una forma de actividad en las organizaciones que llegue a estar firmemente asentada. La fortaleza de carácter consiste precisamente, tanto en el plano individual como en el institucional, en la capacidad para mantenerse fiel a unos compromisos adquiridos de manera consciente y autónoma pese a las presiones externas y los intereses inmediatos, generando una forma de actuar que revela integridad y consistencia en el tiempo³⁹.

La aproximación que realiza Sennett al estudio del carácter en el contexto de la organización del trabajo surge de la preocupación por los efectos corrosivos que produce el Nuevo Capitalismo. Para alcanzar una mejor comprensión de este problema es adecuado, a mi juicio, ordenar sus diversos aspectos

36. CORTINA, A.: “Presupuestos éticos del quehacer empresarial”, en CORTINA, A. (dir.), *Rentabilidad de la ética para la empresa*, Madrid, Visor 1997, p. 28.

37. CHUN, R., “Ethical Character and Virtue at Organizations: An Empirical Assessment and Strategic Implications”, *Journal of Business Ethics*, 57 (2005), pp. 269-284.

38. GONZALEZ ESTEBAN, E.: “Ética para empresarios”, en CORREA, M. y MARTINEZ, P., *La riqueza ética de las profesiones*, Santiago de Chile, RIL 2010, pp. 243-244.

39. HARTMAN, E. M., “The role of character in business ethics”, *Business Ethics Quarterly*, 8, 3 (1998), pp. 547-559; HARTMAN, E. M., “Character and leadership”, *Business and professional Ethics journal*, 20, 2 (2001), pp. 3-21.

en torno a dos factores axiales: el acortamiento de la perspectiva temporal y el desgaste de las capacidades sociales de los individuos. Como resultado, el proyecto de forjar una individualidad abierta al exterior a la vez que internamente integrada, se enfrentaría en nuestros días a una situación altamente compleja y en gran medida inédita.

El modelo burocrático que dominó en el pasado desempeñaba, no obstante, desde esta perspectiva, una función ambivalente. Así, por un lado, su rigidez imponía evidentes limitaciones a un pleno desarrollo personal –así, cercenaba la iniciativa o fomentaba el paternalismo–, pero por otro, su solidez ofrecía un marco seguro para la integración de los trabajadores. Por ello, Sennett recuerda que era habitual poder desarrollar una carrera laboral unificada en una organización determinada. En ese contexto, las personas podían, en buena medida, planificar su vida y ordenar su experiencia, estableciendo unas relaciones sociales e institucionales basadas en la confianza⁴⁰. El carácter, en definitiva, podía disponer de unas certezas básicas para asentarse, aun cuando pudiera objetarse con razón, que la burocracia industrial no era el marco idóneo para ofrecer la riqueza y variedad de experiencias que permiten evolucionar como persona.

En cambio, el nuevo régimen institucional pretende obtener legitimidad arguyendo que ofrece mayor libertad a los individuos, o que favorece la iniciativa, la movilidad, la autonomía y una mayor participación en las decisiones y el funcionamiento de las organizaciones. En ese sentido, a primera vista parece dibujar un escenario más propicio para el desarrollo personal. Pero el propósito que guía buena parte de los trabajos recientes de Sennett es desvelar lo engañoso de esta idea, revelando en cambio los efectos corrosivos del Nuevo Capitalismo.

Así, por un lado, la orientación al corto plazo se opone a la formación de un carácter que, como se ha afirmado, requiere de una perspectiva temporal mucho más amplia. La precariedad en el empleo, el declive de las carreras laborales, o la provisionalidad de los equipos de trabajo, difícilmente podrían propiciar el florecimiento de cualidades como la lealtad o el compromiso⁴¹. Por otro lado, según sostiene Sennett, el nuevo régimen institucional irradia indiferencia, desgastando los vínculos sociales por los que se promueve la reciprocidad, el cuidado, la dependencia y el apoyo mutuos. La sensación de aislamiento social impide desplegar una percepción adecuada de nuestras capacidades sociales, de la sensación de confiabilidad e importancia para

40. SENNETT, R., *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2000, pp. 125 ss.

41. *Ibid.*, pp. 28-31.

los demás, y en definitiva, de la constancia personal sobre la que sostiene el carácter⁴².

Por ello, hay que pensar, siguiendo al autor estadounidense, que el nuevo modelo institucional mantiene una relación marcadamente contradictoria con el carácter. Aparentemente, invita a los individuos a romper con los hábitos establecidos, a no abandonarse a la sensación de seguridad, a explorar activamente las novedades y cambios que se suceden en el mundo actual. Sin embargo, denuncia Sennett, no se estimula verdaderamente la curiosidad o la iniciativa, sino que se fuerza a la gente a cambiar su situación, mientras las posibilidades efectivas de intervención son mucho más limitadas de lo que se promete. Las decisiones de cambio se imponen desde arriba, y la mayoría de la gente se ve forzada a asumir riesgos que superan su capacidad de acción y control, realizando el giro hacia la sociedad sin disponer de suficientes recursos o de una densa red de contactos para poder moverse con ciertas garantías en el mundo actual⁴³. Por otro lado, las nuevas formas de organización del trabajo impiden el aprendizaje, ya que la premura por los resultados o la provisionalidad de los equipos, no permiten ni obtener un conocimiento apropiado de los demás, ni atender con la profundidad necesaria a los retos y problemas planteados⁴⁴. En ese sentido, parece que las instituciones flexibles no proporcionan las herramientas adecuadas para el fortalecimiento del carácter.

Sennett observa que en el actual contexto cortoplacista e inestable lo que se perfilaría más bien es un ideal humano específico, el de un individuo capaz de prosperar en la incertidumbre, que carece de apegos o lealtades, y es capaz de improvisar, de reciclarse, y por tanto, adaptarse a los requerimientos cambiantes del mercado⁴⁵. Es decir, lejos de promoverse la constancia, la fiabilidad en la manera habitual de actuar, la fidelidad a los compromisos, o la vinculación empática con los demás, lo que se estaría premiando es una actitud auto-interesada y despreocupada por las necesidades de los otros, una forma de ser móvil y camaleónica, y por tanto, evanescente. Es decir, se trataría de un yo carente de las cualidades éticas y personales que permiten sostener el carácter a lo largo del tiempo. En ese sentido, Sennett advierte de la dificultad de establecer una narrativa personal careciendo de anclajes

42. *Ibid.*, pp. 152-155.

43. SENNETT, R., *El Respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*, Barcelona, Anagrama, 2003, pp. 240-244.

44. SENNETT, R., *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2006, p. 112.

45. *Ibid.*, p. 11.

emocionales y experienciales en un recorrido laboral y vital que se presenta fragmentado e incierto⁴⁶.

La influencia que tiene la experiencia laboral en la formación del carácter se hace aún más palpable en la noción de *artesanía* empleada por Sennett. Por ello, a continuación se va a profundizar en la visión que este autor ofrece sobre la vinculación sobre la artesanía como modelo de desarrollo profesional y personal confrontando con las limitaciones que produce el modelo de trabajo que predomina en nuestros días.

4. LA ARTESANÍA

La idea de artesanía suele asociarse con el trabajo manual; sin embargo Sennett trata de ofrecer una concepción más amplia de la misma, desplegando a partir de ella un modelo de desarrollo profesional y personal. En ese sentido, se perfila su familiaridad con la noción de carácter. Su comprensión se lleva a cabo, principalmente, en el marco de una institución empresarial inmersa, como se ha visto, en un proceso de profunda transformación.

Sennett destaca que la noción de artesanía designa un impulso humano fundamental, como es el de realizar bien una tarea⁴⁷. Se trata, por tanto, de una tendencia duradera, que apunta al logro de la excelencia y que tiene que ver con la actividad humana cotidiana. Pero su cumplimiento es el fruto de un largo proceso de aprendizaje, requiriendo de un compromiso permanente en el tiempo. Por ello, el aprendizaje de tipo artesanal está ligado a aquellas cualidades de carácter que siendo durables presentan la suficiente flexibilidad para moldearse a los nuevos conocimientos. En ese sentido, Sennett recuerda que para aprender a realizar una tarea es preciso establecer una serie de hábitos, que permitan aunar práctica y pensamiento en la solución de los problemas que se van presentando⁴⁸. De este modo, puede afirmar que la posesión de una habilidad específica consiste en una *práctica adiestrada*, es decir, que sólo a través de un ejercicio continuado y rutinizado es posible lograr su dominio⁴⁹.

Es posible reconocer en el planteamiento de Sennett, a mi juicio, la huella de la consideración aristotélica del hábito en la formación del carácter. Para

46. SENNETT, R., "La calle y la oficina: dos fuentes de identidad", en: GIDDENS, A. y HUTTON, W. (eds.), *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Barcelona, Tusquets 2001, pp. 247-267.

47. SENNETT, R., *El artesano*, Barcelona, Anagrama, 2009, p. 38.

48. *Ibid.*, pp. 20-21.

49. *Ibid.*, pp. 53-54.

Aristóteles, el hábito, en tanto que es un patrón estable de acción, manifestaría una disposición firmemente establecida en una persona a actuar de determinada manera, conformando así la excelencia del carácter. Pero para que esa disposición interna se consolide en forma de hábito, es preciso realizar una práctica continuada, como ocurre en el aprendizaje de cualquier habilidad técnica. Lo que no significa que se trata de un proceso mecánico basado en la mera repetición, ya que debe orientarlo el pensamiento⁵⁰.

La excelencia en la acción, por tanto, como también reconocería Sennett, no brota de manera natural o espontánea, sin esfuerzo, sino que debe ejercitarse, siendo preciso volver repetidamente sobre ella hasta que se consolide en forma de hábito. Este autor, por su parte, añade que enfrentarse creativamente a las resistencias que presenta la realidad material proporciona a la larga un mejor conocimiento de ella, mediante la exploración de soluciones alternativas a los problemas planteados. El buen artesano, sería, por tanto, el que ha aprendido a tratar productivamente la problematización inherente a su tarea⁵¹. La forja de un carácter sólido, según se ha visto más arriba, se produce principalmente mediante el trato con la complejidad que presenta la realidad social e institucional en la que se desenvuelve la vida de una persona. Su consolidación exige de tiempo, durante el cual se van consolidando una serie de hábitos y rutinas que permiten relacionarnos de una manera estable, si bien deben permanecer abiertos a una evolución permanente en diálogo con los retos y novedades que presenta la realidad. Como observa Smith (2007), la experiencia artesanal ofrece una dirección temporal, que permite integrar el pasado, presente y futuro a través de los esfuerzos continuados para ir perfeccionando el dominio de la técnica. Y, como resultado, ayuda a construir una identidad personal coherente desde una perspectiva narrativa⁵².

Por ello, a mi juicio, puede afirmarse que la noción de artesanía ofrece un marco definido para el desarrollo del carácter, que reclama de tiempo, práctica, confianza y apertura experiencial para poder afianzarse. Sin embargo, cuando se enfrenta a un contexto institucional como el que genera el Nuevo Capitalismo, con un sistema de trabajo presentista, móvil y fragmentado, parece que un proyecto artesanal como el que sugiere Sennett, difícilmente

50. CONILL, J. y MONTÓYA, J.: *Aristóteles: sabiduría y felicidad*, Madrid, Cin- cel, 1985, pp. 130-134.

51. SENNETT, R., *El Respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*, Barcelona, Anagrama, 2003, pp. 238-242; SENNETT, R., *El artesano*, Barcelona, Anagrama, 2009, pp. 263-278.

52. SMITH, N.: "The hermeneutics of work: on Richard Sennett", *Critical Horizons: A Journal of Philosophy and Social Theory*, 8, 2 (2007), pp. 186-204.

puede ser exitoso. Aunque, eso sí, como se va a tratar de explicitar seguidamente, permite llamar la atención sobre las limitaciones y contradicciones del sistema vigente para realizar las posibilidades de desarrollo profesional, personal y social de los individuos.

Los defensores de modelo flexible argumentan, según expone Sennett, que la implementación de nuevas técnicas y formas de organizar el trabajo permiten liberarlo de las rigideces que imponía el modelo tradicional, otorgando a los individuos mayor margen de iniciativa y responsabilidad, ofreciendo nuevas posibilidades de empleo y promoción, en consonancia con el dinamismo propio de la nueva economía. En ese sentido, es significativo por ejemplo que Toffler considerara que la desestandarización de la producción propiciada por los avances tecnológicos impulsaba una nueva forma de artesanía, acorde a los requerimientos de un consumo individualizado⁵³. Otros autores, en cambio, denuncian los efectos de la fragmentación laboral. Así, Beck sostiene que el aumento del paro y la introducción de nuevas modalidades de ocupación, más flexibles y plurales, impiden la pervivencia del empleo estable de por vida, extendiéndose en su lugar una amplia zona gris de subempleo⁵⁴. En un sentido similar, Sennett observa que la orientación cortoplacista de la inversión impide el desarrollo de una carrera profesional estable y el despliegue de las cualidades artesanales. La planificación de la producción orientada a dar respuestas rápidas a las demandas cambiantes del mercado, o la flexibilización de las legislaciones laborales entre otros factores, explicarían que el mundo del trabajo presente hoy un aspecto altamente fragmentado, en el que abunda la temporalidad, la subcontratación, la flexibilidad horaria, o el trabajo por cuenta propia.

En consecuencia, el tipo de formación y capacitación profesional que se busca en los trabajadores tiende a alejarse del modelo de perfeccionamiento progresivo en el dominio de una habilidad que se desplegaba en la carrera laboral. La valoración de la experiencia acumulada es desdeñada en favor de la promoción del *talento potencial* que manifiesten los empleados jóvenes, entendido como una capacidad para aprender cosas nuevas reciclandose continuamente, para realizar funciones variadas sucesivamente, así como para trabajar en equipo. Pero Sennett considera que se trata de unos criterios imprecisos para juzgar la valía personal, ya que se dirigen hacia un objeto indefinido, desdeñando los logros concretos que se muestran a través del trabajo

53. TOFFLE, R. A.: *La empresa flexible*, Barcelona, Plaza & Janes, 1995 [ed. orig. 1985], pp. 71-72 y p. 116.

54. BECK, U.: *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, Barcelona, Paidós, 1998 [ed. orig. 1986], pp. 178 ss.

como resultado del esfuerzo y la práctica sostenida en el tiempo⁵⁵. La promoción de un tipo de habilidad potencial y portátil es coherente con la pretensión de conformar estructuras organizativas flexibles y adaptables, y eficaces para proporcionar rendimientos a corto plazo. Esa concepción presentista explica el desdén que muestran las empresas de vanguardia por el valor de la experiencia acumulada o el compromiso con la función desempeñada, cualidades vinculadas a la definición de *oficio*⁵⁶. La posibilidad de desarrollar una carrera profesional no encuentra respaldo en un marco institucional que elude la visión a largo plazo y corroe las virtudes asociadas a una temporalidad amplia, como el compromiso o la lealtad⁵⁷. Con todo, y como observa Román (2004), la posibilidad de desplegar una carrera profesional permite realizar en el trabajo unos criterios de comportamiento profesional y personal que reflejan un sentido de la responsabilidad, cualidades básicas para que se pueda ir consolidando un *ethos* corporativo que defina un proyecto empresarial sólido y confiable⁵⁸.

En definitiva, la formación de tipo artesanal parece no encajar bien en un mercado laboral fragmentado y en una economía flexible y dinámica que aboca a los individuos a someterse a una compleja y precaria convivencia con el cambio y el riesgo permanentes. Sin embargo, en la medida en que las empresas se comprometan con su propio futuro, han de ser capaces de generar confianza en la sociedad y fomentar una solidez interna, más allá de los vaivenes a los que parece abocar a la economía el predominio de una lógica financiera. Por ello, Sennett aprecia que una ordenación institucional que tenga como meta asegurar la perdurabilidad y consistencia del proyecto corporativo haría bien incorporar las cualidades artesanales. Lo que habría de realizarse estimulando un tipo de formación que, aún manteniendo el espíritu artesanal, permita adaptarse a las exigencias actuales del mercado⁵⁹. Pues, en definitiva, no es posible ya volver a estructuras del pasado, por lo que a mi juicio lo que sugeriría Sennett en último término –aunque se echa de menos una mayor precisión– es la necesidad de proporcionar herramientas novedosas que permitan conceder unidad y coherencia a la experiencia personal, pero también a la actividad institucional, en un contexto global crecientemente complejo.

55. SENNETT, R.: “What do you mean by talent?”, *Political Quarterly*, 77 (2006), pp. 163-167.

56. SENNETT, R., *El artesano*, Barcelona, Anagrama, 2009, pp. 31-33 y p. 349.

57. *Ibid.*, pp. 49-52.

58. ROMAN MAESTRE, B.: “La corrosión del *ethos* corporativo: reflexiones sobre las condiciones de posibilidad de la ética empresarial”, *Recerca* (Castelló), 4 (2004), pp. 137-151.

59. SENNETT, R., *El artesano*, Barcelona, Anagrama, 2009, pp. 326-328.

En ese sentido, sus propuestas pueden ser aprovechables por la ética de las organizaciones, así como sugerentes para un pensamiento ético atento a la problemática individual y social, siempre y cuando se encuadren en un planteamiento crítico más profundo y elaborado. Así, considero que el marco que ofrece la Escuela de Valencia, apostando por una ética del discurso renovada y enriquecida por una aproximación hermenéutica a las prácticas concretas que se despliegan en las diferentes instituciones, permite elaborar un discurso sólido y coherente sobre la actividad de las organizaciones desde un punto de vista ético. No obstante, se trata de una temática que va más allá del más limitado propósito de este artículo⁶⁰.

5. CONCLUSIONES

En este artículo se ha pretendido reivindicar la importancia de una noción fundamental para una comprensión ética de la vida personal como la de carácter, aunque tomando como eje las reflexiones y propuestas de un destacado sociólogo actual como Sennett. Lo que este autor aporta, en primer lugar, es una mirada cercana a los problemas y retos que encuentran los individuos hoy en día para desplegar el carácter de una manera consistente en el tiempo. Concebir la formación del carácter dentro de un marco social e institucional determinado permite entender las vicisitudes de la realidad personal, así como el establecimiento de las relaciones sociales en unas situaciones concretas, como las que se dan en la vida cotidiana de la gente. Por otro lado, analizar las dinámicas que siguen en la actualidad las sociedades y sus instituciones principales, inmersas en procesos de cambios profundos, invita a problematizar la situación de incertidumbre que experimentan hoy en día los individuos, en tanto que afectados por esos procesos; especialmente, si se reconoce en ellos una capacidad fundamental para participar de interacciones sociales estables y para realizarse como seres autónomos, pues es realizando paulatinamente esas potencialidades humanas como va forjándose el propio carácter.

60. Para una mayor profundización en el análisis ético de las organizaciones en la Escuela de Valencia, puede recurrirse, por ejemplo, a CONILL, J.: *Ética hermenéutica*, Madrid, Tecnos, 2006; CORTINA, A., *Ética de la empresa*, Madrid, Trotta, 1994; GARCÍA MARZA, D., *Ética empresarial: del diálogo a la confianza*, Madrid, Trotta, 2004; ó GONZALEZ ESTEBAN, E., *La responsabilidad moral de la empresa: una revisión de la teoría de los stakeholder desde la ética discursiva*, 2001 [Tesis doctoral]. Para profundizar algo más en un posible diálogo entre estos planteamientos críticos y las propuestas de Sennett, MUÑOZ MIRALLES, A., *La construcción del carácter frente a las contradicciones del Nuevo Capitalismo en Richard Sennett*, 2014 [Tesis doctoral].

El carácter –conforme a la interpretación atribuida a Sennett– se enfrentaría hoy a un escenario ambiguo y contradictorio, ya que sí se ha afirmado que su fortaleza depende de la capacidad del individuo para responder a los cambios y adaptarse a situaciones variables, parece a primera vista que un sistema flexible invita a desplegar plenamente la autonomía individual. Sin embargo, lo que este autor pretendería poner al descubierto es que en realidad el Nuevo Capitalismo no está proporcionando a los individuos las oportunidades ni las herramientas necesarias para participar como miembros activos de los procesos económicos y sociales que se están desarrollando, proyectando en cambio una indiferencia generalizada hacia la suerte de los afectados.

En esta situación, es preciso reiterar que para afrontar los cambios es imprescindible disponer de unas certezas elementales que aporten continuidad en la travesía vital, de manera que el yo no se diluya en los vaivenes de la experiencia. Y cuando la realidad es más incierta, más perentoria se revela la importancia de generar confianza, tanto en las propias posibilidades personales como en la red de relaciones interpersonales e institucionales en las que cada uno se desenvuelve cotidianamente. Y es precisamente el desgaste que de ese tejido relacional provoca la orientación cortoplacista que rige en la actualidad, negando el tiempo que requiere la solidificación del carácter, lo que explica la erosión de las capacidades sociales y creativas de las personas que Sennett trata de advertir. Por ello, urge explorar nuevas formas de realización personal y social que permitan hacer frente de manera positiva a los retos que plantea el mundo globalizado en que vivimos, implicando a los individuos en una vida institucional más atenta a las necesidades y potencialidades humanas. En ese sentido, una concepción artesanal de la formación humana reclama un compromiso con la unidad y la continuidad de la experiencia humana, en la que el trabajo sigue revelándose como un dominio clave para la realización personal.

Apostar por el fomento en el ámbito organizacional de una noción que permite conformar una visión más amplia del ser humano, como es el carácter, puede resultar a mi juicio altamente enriquecedor. Ya que las organizaciones, sean empresas o de otro tipo, no pueden pretender seguir un funcionamiento autónomo, al margen de las personas que participan de su actividad y de la sociedad que les otorga un sentido y una función. En ese sentido, pienso que la noción de carácter, en tanto permite mediar la realidad personal con la vida social y la actividad institucional, ayudaría a re-moralizar, es decir, a armar moralmente, el análisis y la comprensión sobre el papel actual de las diferentes organizaciones, y sobre el lugar que otorgan y podrían otorgar a las personas. No obstante, no puede obviarse las limitaciones de la aproximación ofrecida por Sennett, por lo que sería deseable reforzar sus propuestas desde un planteamiento crítico bien establecido.