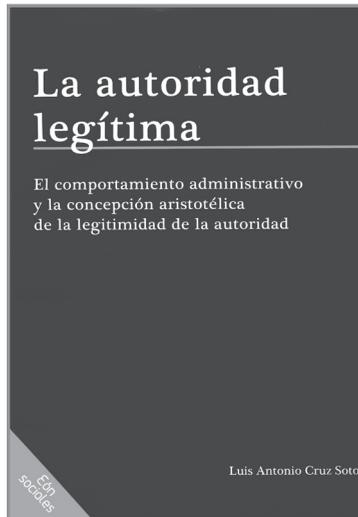


Novedades bibliográficas

Reseña del texto “La autoridad legítima” de Luis Antonio Cruz Soto

por Cecilia Elizabeth León Enriquez¹

- Ediciones y Gráficos Eón
- ISBN: 978-607-8289-24-0
- Presentación: 15 x 23 cm - 238 páginas



¹ Magíster en Administración y Marketing. Docente de la Carrera de Gerencia y Liderazgo, UPS-Quito.

Cruz Soto, es Profesor Investigador de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), obtuvo el Reconocimiento de Distinción Universidad Nacional en el 2009, con líneas de investigación como: *autoridad, legitimidad y administración, revisión crítica de la*

teoría administrativa y la administración en los clásicos griegos.

El libro que se reseña comprende tres capítulos: en el primero se analiza la concepción aristotélica de la división del trabajo en la comunidad; en el segundo los conceptos de virtud y de prudencia; y, en el tercero, el significado de autoridad en el comportamiento administrativo. El contenido

está organizado a modo de síntesis de las tesis centrales que el autor brinda en cada uno de los acápites.

A lo largo de todo el texto, se ofrece un recorrido filosófico de la genealogía de las teorías administrativas, en las que cuestiona el tema de la autoridad y critica la concepción aristotélica del ejercicio del poder.

El autor del libro, indica que las comunidades surgen cuando se realizan trabajos que permitan satisfacer las necesidades de cada uno de los individuos, para alcanzar bienestar y una vida feliz; mientras que el pensamiento de Aristóteles (citado en Gadamer, 2000), lo concibe como un sistema de interacción colectivo en el que todo individuo aporta y recibe algo en su comunidad.

Las sociedades y las organizaciones se desenvuelven mediante la figura de un sistema abierto que recibe y emite interrelaciones con todos sus interesados en el que se hace imprescindible el trabajo colaborativo e interdisciplinario puesto que las instituciones están compuestas por funciones y éstas a su vez por actividades, lo que denota una cadena lógica que debe ser cumplida para alcanzar los objetivos propuestos. El desempeño de un trabajador es más eficiente si se lo realiza dentro de una cultura y un ambiente organizacional adecuado; es decir, aquel entorno que le proporcione un entorno placentero y equitativo. Las organizaciones eficientes alcanzan un equilibrio entre los objetivos de la empresa con los de sus

empleados a quienes se los considera como un equipo de trabajo y no como entes individuales.

Se indica que dentro de la organización social, es ineludible la diferenciación de tareas, pues humanamente, es imposible que una sola persona pueda realizar todas las funciones y/o actividades de manera simultánea. Taylor (1971), desarrolló la división del trabajo por actividades, aporte que fue complementado posteriormente por Fayol (1987), con el principio de la división funcional de las empresas.

La calidad de vida de hombres y mujeres es el resultado de la orientación de la conducta, habilidad, cualidad y sensibilidad del ser humano, con su capacidad de convivir con los demás, cumpliendo las tareas que le son propias para alcanzar la plena satisfacción de necesidades y objetivos, mediante la coordinación y gestión, garantizando la excelencia del trabajo. En este sentido, la calidad de vida de una persona depende en gran medida del actuar de cada individuo.

La naturaleza, el hábito y la razón, son las cualidades que moldean los actos virtuosos y sólo pueden comprenderse en una vida comunitaria. Todo acto que se realiza conforme a la virtud implica la posibilidad de que las actividades que emprendemos sean agradables.

En su obra Cruz Soto, coloca a la virtud en correspondencia a la dimensión espiritual del ser humano; constituyéndose en el mejor de los

hábitos que posee un individuo para la realización de una acción. Por su parte visualiza a la prudencia como una cualidad y una atribución particular de cada persona y es propia de la autoridad, porque establece las directrices que orientan el sentido del comportamiento colectivo y no sólo se determina por el conocimiento, sino se la define por la acción, siendo su principio la moralidad. Analizado de este modo, la virtud determina el fin y, la prudencia permite realizar los actos que conducen a ese fin. A mi juicio, no debería existir autoridad sin virtud ni prudencia, ya que juntas guían el justo actuar.

A través del análisis de criterios de varios autores, el texto establece que quien tiene la capacidad para dirigir, legitima su autoridad y el reconocimiento de los demás. La autoridad, es la persona dotada de legitimidad para ejercer plenamente la función que le corresponde, capaz de combinar la rectitud del juicio con la habilidad técnica, la eficiencia con la moralidad y la racionalidad con la práctica. Orienta el trabajo común de los individuos, mira por el bien de los demás, no por el interés personal de su gestión; además la autoridad legítima, no se sustenta en ninguna reglamentación, sino que se encuentra más cercana a la creencia en la valía de una persona para orientar mejor la función, por su inteligencia, experiencia, don de mando o valor moral.

Se conceptualiza a la legalidad, tomando en cuenta que la dirección

empresarial como función administrativa constituye un factor esencial cuando de guiar a los empleados se refiere: el ser humano requiere un liderazgo participativo en el cual se sienta satisfecho. Según Fayol (1987), uno de los principios que permite equilibrar el desempeño de la empresa es la subordinación del interés individual al bien común.

Aristóteles (citado en Gadamer, 2000), creía en la jerarquía natural, en la cual el poder era muy rígido; en la actualidad una buena parte de las tareas que se desarrollan en la organización se encuentran establecidas por la estructura formal, de manera que las expectativas de comportamiento predisponen a los sujetos a actuar de una determinada manera. Para el autor, la autoridad va más allá del poder, la autoridad cuando llega a legitimarse se constituye en el máximo referente dentro de una organización.

Buckley (1993) Señala que la autoridad debe ser entendida a partir de dos perspectivas de análisis; una de ellas se caracteriza por el control de la conducta de los individuos contra su voluntad, y la otra, se distingue por orientar este mismo control con el consentimiento de los que son dirigidos. En virtud de lo expresado se podría deducir, al menos, dos estilos de liderazgo: el primero, la autocracia o la imposición de órdenes sin importar el punto de vista de los subordinados; y, el segundo, la autoridad democrática, aquella que busca el consenso para realizar actividades o tomar de-

cisiones, siendo la segunda la que alcanza un mayor índice de eficiencia en los procesos de manera sostenida y no solo en la coyuntura, porque permea el nivel de consciencia de una gestión con sentido y presencia.

En la visión más clásica, la felicidad individual no podía estar al margen de los asuntos públicos y de la moral, debido a que el fin de las personas era alcanzar su propia felicidad en un ámbito del bien comunitario. Por lo mencionado, se hace hincapié a la pirámide de necesidades desarrollada por Maslow (1943), en la que se determina que las necesidades deben ser satisfechas desde la base hacia la cima para que el ser humano alcance su realización.

La familia nació con el fin de satisfacer las necesidades de la vida cotidiana, en tanto que el municipio y la ciudad se ocuparían del cuidado no cotidiano de los individuos que los conforman. Lo cotidiano es el quehacer diario, donde surgen necesidades de todos sus integrantes y deben ser satisfechas de manera inmediata por la acción de ese núcleo social: la familia. Lo no cotidiano, por su parte, es el escenario de plazo más amplio que entraña macro objetivos, planes, políticas, estrategias que requieren de grandes procesos y el contingente de varios individuos y colectivos, con diversas capacidades.

En esta óptica, el autor expresa que las necesidades de la familia constituyen los elementos primarios de coordinación en la comunidad para lograr la común provisión, y la

administración responde a esta necesidad con el fin de disponer eficazmente de los medios de subsistencia para sus miembros.

Cruz, desde una retrospectiva, evidencia a la ciudad como el espacio que permitió la diversificación de funciones del individuo, ante la realidad con una mayor esfera de actuación, por lo que la distinción conceptual entre lo público y lo privado representa un elemento fundamental para comprender los ámbitos de significado del ciudadano.

La organización está compuesta por un conjunto de recursos complementarios, que funcionan de manera interrelacionada para alcanzar un objetivo común bajo los lineamientos de una normativa que les permitirá tener un ordenamiento en sus operaciones. Lo expuesto anteriormente genera el concepto de enfoque sistémico en la administración, el mismo que fue desarrollado por Von Bertalanffy (1999).

El autor concuerda con Aristóteles al hablar de la estructura formal como el elemento de orden más importante sobre el que se finca el comportamiento administrativo dentro de la organización y el que establece los mecanismos funcionales para alcanzar la división del trabajo dentro de ella. Cabe mencionar el concepto de burocracia de un teórico del poder: Max Weber, para quien la estructura formal consiste en que una empresa debe tener perfectamente definidos, y por escrito, documentos importantes que le

guén en su proceder cotidiano, entre los documentos mencionados están los reglamentos, manuales y políticas. En el momento en que se genera división del trabajo por medio de la delegación o asignación de funciones, se requiere la creación de una estructura que sostenga ese funcionamiento; es decir, es imperante establecer una organización que facilite entender las interrelaciones tanto de autoridad como de funciones y actividades.

Al estudiar el comportamiento administrativo, se afirma que la ordenación de la capacidad organizativa dentro de la comunidad es lo que determina el sentido administrativo en la época actual. La comunidad funge como el origen y el fin del trabajo. Origen porque es ella quien enmarca las necesidades de sus miembros, mediante la diversificación de funciones; y fin, porque gracias a la comunidad el hombre vive y participa en la colectividad.

El bien se refiere a la actividad del hombre. La concepción del trabajo está referida a la acción, pues implica la capacidad del hombre para realizar las actividades que son parte de la naturaleza humana. Tanto la acción como el trabajo están sustentados en la dimensión ética del hombre. Por el antecedente expresado, el concepto de bien tiene que convertirse en una forma habitual de vivir, en otras palabras debe ser una filosofía de comportamiento en la cual el ser humano debe centrar sus decisiones laborales.

Tomando las palabras de Aristóteles, el autor define a la elección como la posibilidad de preferir una cosa con respecto a otra; lo cual no puede o mejor dicho no debe hacerse sin reflexión. La elección obedece a lo que nos corresponde realizar por nosotros mismos, pero está condicionada a las circunstancias que interfieren en el proceso de concreción del acto. Todo acto que es objeto de deliberación es voluntario, debido a que implica un proceso de elección que es consecuente con el juicio particular que tiende a la determinación de lo que se considera que es mejor para el fin. La influencia del pensamiento aristotélico en la actualidad es notable, ya que el proceso de decisión es una actividad enmarcada en la búsqueda de las mejores opciones para una situación específica, para este efecto demanda un análisis muy concienzudo y crítico; pero sobre todo, partir de la claridad de que sin conocimiento no hay participación real y por tanto tampoco existirá la posibilidad de decidir de manera consciente.

El carácter legítimo en la organización, no se determina por el aparato normativo, sino a partir de las acciones concretas que desarrollan los sujetos para el cumplimiento de sus actividades. Es muy común encontrarse en condiciones en las cuales, la normatividad pasa a un segundo plano por la inobservancia, a veces intencional, por parte de los colaboradores; es por esta razón que se vuelve imperante la necesidad de que sus acciones estén

alineadas a la filosofía de la empresa y esto se logra solamente con el involucramiento de las dos partes.

Los conceptos de legalidad y legitimidad, son dos procesos opuestos en la organización. En primero se sustenta en el sistema de reglas formales; el segundo en el reconocimiento colectivo de los actores. Visto así, la formalidad es simplemente una figura que se genera en la sociedad para entender que cierto proceso tiene un respaldo documental, mientras que la legitimidad se relaciona con el comportamiento de los individuos aceptando lo anterior y actuando de manera coherente, respetando la normatividad y la autoridad.

El propósito de escribir este texto es analizar el concepto de legitimidad, en el cual se define las posibilidades de acción de los subordinados y de los niveles de mando en la autoridad para hacerse obedecer. Se fundamenta, principalmente, en la función o acción objetiva, y no en el nombramiento formal. Considera que el nombramiento formal ocasiona, en cierto sentido, una contraposición muy normal entre autoridad y subordinados por la naturaleza propia de cada uno de los cargos: el primero tiene el derecho de mandar y el segundo tiene la obligación de obedecer, lo que desemboca en un choque conductual y cultural. Por lo mencionado es más efectivo que la autoridad formal esté revestida de autoridad personal.

Es Terry (1982), Otro impulsador administrativo, reconoce que las

fuentes de legitimidad son el carisma y la pericia; sostiene que la visión de la autoridad personal en la forma de ser y el cómo se desenvuelven tiene un impacto superior; y las habilidades y destrezas que posea esta autoridad, son la correlación ideal.

La posibilidad de ejercer la autoridad en la organización implica asumir el control de las actividades para que sea efectiva la orientación de los procesos: para que una acción tenga sentido tiene que estar inmersa dentro de un esquema de dominación. Dentro de los nuevos contextos en permanente reconfiguración, desde mi visión, la administración actual debería considerar al control como un componente fundamental de medición, evaluación y retroalimentación, más no como una herramienta de presión y dominación.

Según (Barnard, 1971) existen cuatro condiciones simultáneas de la legitimidad: a) que comprenda el sistema comunicacional; b) que en el momento de su aceptación crea que es congruente con el propósito de la organización; c) que en el momento de la aceptación crea que es compatible con su interés personal como un todo; y d) que sea capaz de acatar mental y físicamente. Desde esta óptica, se enfatiza que para que la autoridad esté revestida de legitimidad debe cumplir las condiciones expuestas anteriormente.

La virtud en los hombres, es la realización de las mejores acciones de acuerdo con su capacidad para servir

mejor a la comunidad, lo que proyecta procesos de legitimación de la autoridad para “seguirle y obedecerle” (Cruz Soto, 2013). El autor manifiesta, que las personas que van a desempeñar magistraturas supremas deben cumplir las siguientes condiciones: amor al régimen establecido; mayor competencia en las tareas de su cargo; una virtud y una justicia en cada régimen. El individuo desarrollará mejor sus tareas en las ciudades u organizaciones más grandes, porque siempre será preferible emprender la obra que contemple algo singular que aquélla que, por su multiplicidad, no considere algo específico. En relación a lo anterior se confirma que las organizaciones pequeñas tienen una menor división del trabajo y las personas que se desempeñan en ellas tienen que cumplir con funciones muy diversas; mientras que en las organizaciones grandes, en la generalidad de casos, existe una división de trabajo más específica y de esta manera necesita de especialistas para que realicen esas delegaciones.

Las cualidades que deben poseer quienes asuman tareas de dirección en la organización es el conocimiento propio del área de responsabilidad directiva. Fayol (1969), Indica que la autoridad formal no necesita tener mayores conocimientos que sus subordinados, sino que deberá tener nociones propias de cada uno de los departamentos que están a su cargo. Una persona que lidere una organización debe ser consciente de que requiere conocer a toda la empresa

y a sus departamentos, claro está que no puede ser un especialista en todas y cada una de las áreas que existen; no obstante, es necesario saber cuáles son los procesos que se realizan para poder tomar decisiones y no ser engañado por informaciones o fundamentos o falseados.

Fayol (1969), también señala que, ejercer la gerencia es conducir la empresa hacia su objetivo, tratando de sacar el mejor partido de todos los recursos que dispone; es asegurar la marcha de las seis fundamentaciones esenciales: las operaciones técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contabilidad y administrativas. Se dividió a las organizaciones en las funciones mencionadas para hacer frente a las necesidades de crecimiento estructural de las mismas, generado por la Administración Científica de Taylor. Esto se justifica en el hecho de que las empresas empezaron a producir más y mejor, por ende tuvieron la necesidad de buscar nuevos mercados convirtiendo procesos sencillos en procesos más complejos que solicitan mayor cantidad de recursos para poder funcionar de manera óptima.

La gerencia significa ejercer la autoridad formal y legítima dentro de la organización, misma que apela a la eficacia administrativa. El elemento persuasivo que contiene la comunicación de un ordenamiento en el comportamiento administrativo responde al “poder hacerse obedecer”. Por esta razón, la autoridad, como principio

de Fayol, tendría como esencia la concepción de que, cualquier persona, tiene la capacidad de dar órdenes; no obstante, no todos tienen la capacidad de persuadir ni tienen la calidad moral para ello, siendo este aspecto la finalidad de este principio.

Según Aristóteles, la persuasión está condicionada en las organizaciones a la legitimidad de la orden; es decir, a la posibilidad de que dicha influencia ofrezca razones evidentes para la realización de la función y que correspondan a un ámbito de significado específico. La relación del mando y la obediencia están condicionadas en todo momento a la realización de una obra que es benéfica para ambos. Se afirma la aseveración de Aristóteles en cuanto a que, la orden debe enmarcarse en la legitimidad y no en la legalidad, debido a que esta última se basa en un nombramiento, muchas veces solo figurativo del poder *per se*.

Se concuerda con lo expresado por Simon (1979), uno de los impulsores de la escuela administrativa de las Relaciones Humanas o Conductuales, en la que define a la autoridad como el poder de tomar decisiones que guíen las acciones de otros. Es una relación entre individuos, "superior" el uno, "subordinado" al otro. El superior da forma y transmite las decisiones, con la expectativa de que serán aceptadas por los subordinados. El subordinado espera que tales decisiones y su conducta estén determinadas por ellas. La relación de mando y obediencia en el comporta-

miento administrativo no apela a una disyuntiva que legitime las acciones de la autoridad, sino a la posibilidad de obtener un beneficio particular. También se afirma que la naturaleza del mando y de la obediencia descrita por Aristóteles, contiene los elementos de dominio consignados en el comportamiento administrativo que indica Simon. Desde este enfoque cada uno de los integrantes de la empresa, sean estos directivos o subordinados, deben asumir sus funciones diferenciadas dependiendo de sus roles.

Fayol (1969), expresa que no se concibe la autoridad sin responsabilidad; es decir, sin una sanción, recompensa o castigo que acompañe al ejercicio del poder. Desde este punto de vista, debe existir un perfecto equilibrio entre autoridad y responsabilidad, al presentarse un desfase entre estas dos variables ocasionaría un mal funcionamiento organizacional. Por un lado, al prevalecer la autoridad sobre la responsabilidad, podría acontecer abuso de autoridad e inclusive autocracia; y en caso contrario, al predominar la responsabilidad sin autoridad, simplemente no se tendría la capacidad de dar disposiciones y nadie le obedecería, esto bajo el tradicional sistema vertical. Sin embargo, en los sistemas organizativos horizontales esto es la base del éxito, debido a que cada uno es responsable de su cogestión y no necesita una autoridad que esté presente, solo necesita objetivos claros a los cuales debe contribuir su acción; es decir se basa

en el conocimiento y empoderamiento de su gestión como colaborador.

A manera de conclusión se puede establecer que la aristocracia es lo que define el significado de la estructura orgánica, en el sentido de que los más virtuosos o más competentes, (tomando a la virtud como competencia), son quienes definen su designación en un área de responsabilidad o de control. Se considera que la condición básica para que los integrantes de una organización puedan ejercer autoridad, es la presencia de competencias tanto técnicas como personales, ya que de esta manera el ser humano se reviste de virtuosismo y legitimidad para el cumplimiento de las funciones a él encomendadas.

Se estima que la autoridad legítima se deriva de un conjunto de virtudes personales, prevaleciendo estas a las que se derivan de un nombramiento o cargo, puesto que las primeras son aquéllas que permiten que un

líder tenga mayor aceptación por parte de sus dirigidos y generan una mayor afinidad por la confianza expuesta en este tipo de relación. Por otra parte la autoridad que se enraíza a un cargo puede ser muchas veces mal interpretada e inclusive desconocida por los subalternos ya que alimenta al viejo paradigma de que dentro de una organización existen dos bandos perfectamente diferenciados: los jefes y los operativos.

Lo expuesto se puede visualizar en las empresas a través de la historia, es decir, desde sus orígenes hasta la actualidad. Hoy en día la autoridad legítima se ha hecho más importante para una buena dirección empresarial, debido a que existe un acercamiento más humano de los ejecutivos hacia sus trabajadores conjugándolo con el desarrollo de la tecnología de los medios de comunicación y de las metodologías administrativas actuales.

Referencias Bibliográficas

- Barnard, C. (1971). *Teoría de la autoridad*. México: Limusa.
- Buckley, W. (1993). *La sociología y la teoría moderna de los sistemas*. Buenos Aires: Leal, Amorrortu.
- Cruz Soto, L. A. (2013). *La autoridad legítima*. México: Ediciones y gráficas Eon, S.A.
- Fayol, H. (1969). *Administración industrial y general*. México: Herrero Hermanos.
- Fayol, H. (1987). *Administración industrial y general. Principios de la administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Gadamer, G. (2000). *Verdad y Método*. España: Sígueme.
- Maslow, A. (1943). *Una teoría sobre la motivación humana*. New York.
- Simon, H. (1979). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*. Madrid: Aguilar.
- Taylor, F. (1971). *Principios de la administración científica*. México: Herrero Hermanos.
- Terry, G. (1982). *Principios de administración*. México: Cecsa.
- Von Bertalanffy, L. (1999). *Teoría general de sistemas*. México: UNAM.

Reseña del libro “Al sur de las decisiones” de Fander Falconí

por Víctor Aguilar Feijó²

- Editorial El Conejo
- ISBN: 978-9978-87-480-6
- Presentación: 21x 14cm - 271 páginas



2 Máster en Economía, mención Finanzas. Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Cuenca.

En el trabajo de Fander Falconí: AL SUR DE LAS DECISIONES se logran conjugar tres aspectos usualmente difíciles de integrar sin cometimiento de errores estructurales: actual, provocador y riguroso. Resulta notable que a pesar de cubrir un tema con muchas aristas, nos brinde una exposición clara y coherente.

El texto podría ser visibilizado en dos partes. En la primera de ellas, Falconí aborda la cuestión de la existencia de una crisis civilizatoria; la cual debe ser entendida como el resultado de una acumulación de eventos que a la luz de la coyuntura se presentan

como un desgaste contundente de un modelo, que trascendiendo lo político y lo económico, atañe ya a lo ambiental poniendo en riesgo la existencia del propio ser humano. En la segunda, se esbozan posibles respuestas que parten de propuestas venidas del Sur del planeta y que son la esencia que marca el título de la publicación.

En cuanto a la hipótesis de la crisis civilizatoria actual, se proporciona evidencia empírica de su existencia, y, además, se trata de extraer sus causas más profundas. Aquí el autor deja ver la gran importancia que tiene la ética y su relación con la economía. Como

muestra de ello, cito el siguiente pasaje extraído del libro: “Como humanidad somos capaces de crear, innovar y de simplificar muchos procesos; pero al mismo tiempo, nuestra lógica y cultura de consumo nos ha empujado a la pretensión de sentirnos como si fuésemos la única especie sobre el planeta, sin que tengamos ninguna consideración para con otras culturas, modos de vida y con la misma naturaleza” (pág. 79). Mi lectura de esto es que el autor pretende dejar clara nuestra triste condición parasitaria, denodadamente inscrita a lo largo de nuestra historia como humanidad volcada a la destrucción de la propia casa, sustentada dramáticamente en la especulación, en el consumo desmedido aupado por la triste figura de producción, basada en la obsolescencia programada y la mala práctica de mercado. Esto significa que, a pesar de los grandes avances científicos y tecnológicos alcanzados en la modernidad, los fundamentos éticos de la civilización actual: el individualismo y el consumismo, han dado origen a una lógica perversa de acumulación sin límite, un espacio cada vez más propicio para recordar que “el dinero debería tener fecha de vencimiento con el único fin de que nadie pueda acumularlo”. La crisis actual es, por tanto, de especial gravedad, dada su escala planetaria. Y es que no son ni siquiera los países occidentales los que tienen el sartén por el mango, son las grandes transnacionales originadas en tales países las que parecerían manejar, a discreción, las decisiones más trascendentales para

la humanidad. Usando terminología de Joan Martínez Alier (2012: 51-53), el autor nos dice que esta crisis tiene su asiento en la economía real-real, aquella que depende de los flujos de materia y energía. Se está, en definitiva, llegando a tocar peligrosamente los límites físicos de la Tierra a causa de una lógica egoísta y una torpe visión de corto plazo. No hemos dejado de esconder la basura bajo la alfombra.

Ante todo esto, Falconí no cae en la tentación de creer que la solución pasa solamente por un cambio en la ética individual. Por esta razón, en el libro se realiza un interesante análisis sobre la gobernanza del orden mundial y sobre los mecanismos que ella tiene para mantener dicho orden de cara a las diferentes crisis que se han ido presentando. Queda claro para el autor, que no se puede confiar en un determinismo social que asegure un cambio en el orden mundial. De alguna manera, se puede leer entre líneas una reivindicación con aquello que hace ya varias décadas nos hacía notar Antonio Gramsci (Ernest Mach citado por Gramsci: 64.) “*Realmente se prevé en la medida en que se obra, en que se aplica un esfuerzo voluntario y, por lo tanto, se contribuye a crear el resultado previsto*”. Hay por tanto que recurrir a la gestión de la política y en un contexto ampliado a la geopolítica.

Resulta gratamente ventajoso para la aventura de reseñar un libro, la posibilidad de que se tengan varias alternativas de las cuales elegir para profundizarlas. Efectivamente esto su-

cede con el texto de Falconí; más allá de algunos desvíos, probablemente espontáneos de la temática general, queda claro que una lectura crítica permite ver que el efecto de los pecados del sistema marca huella e intensifica las desigualdades que Falconí menciona. Solo por poner un ejemplo, la dinámica perversa que surge de los sacrificios que la economía real, tiene que hacer en beneficio del capital de especulación, queda señalada como un elemento clave en el proceso de entender el deterioro global. Un crítico del mundo de las finanzas bien podría atribuir esto a la malsana costumbre empresarial de privilegiar la expectativa de los agentes sobre el crecimiento del dividendo y no los engranajes que permiten un crecimiento real en base a la sustentación de un bien o servicio útil para la sociedad. Falconí expone este detalle en forma simple, con criterio y en palabras accesibles para cualquier tipo de lector.

Falconí ve a los gobiernos progresistas en el Sur del Continente³ como algo que va más allá de una mera coincidencia. Se decanta más bien por la alternativa de que se trata de una respuesta lógica a las políticas neoliberales que imperaron todos esos tristes años. En este contexto, han surgido una serie de propuestas y de acciones que se orientan a devolver el respeto

a la soberanía de las naciones, ante una burocracia internacional carente de legitimidad democrática, burda y proteccionista de los intereses de los grandes acumuladores, de esta suerte de exprimidores planetarios, esos de siempre y todavía. Sin embargo, el autor reconoce que el pensamiento generado es aún incipiente y que requiere de mayores esfuerzos en las labores de reflexión y de sistematización para llegar a una alternativa clara y bien fundamentada frente al orden mundial existente. El Ecosocialismo y la Economía Ecológica se presentan como posibles marcos axiológico y metodológico, respectivamente, en los cuales desarrollar esta alternativa.

En conclusión, estamos ante una obra que aborda, con valentía intelectual, el que podría ser el problema más importante de nuestros tiempos: una crisis civilizatoria capaz de afectar la supervivencia misma de la vida en el planeta. Se esboza una ambiciosa propuesta para construir una alternativa ante un orden mundial injusto e insostenible. En este sentido, se trata de un trabajo abierto, que deja planteados muchos retos importantes y muy interesantes entre ellos, su carácter académico. El aporte es una invitación para producir pensamiento desde el Sur con impacto a lo largo y ancho de este hermoso planeta, convertido por nuestros propios errores de acción y omisión en una bomba de tiempo; esperemos no llegue nunca el día en el que añoremos el uno por mil de algún territorio, con el único objetivo de poder respirar.

3 Una habitual identificación de este tipo de gobiernos señala un inicio con Chávez en Venezuela, Lula da Silva en Brasil. Evo Morales en Bolivia, la primera presidencia de Bachelet en Chile y la actualidad con los Gobiernos del Ecuador, Venezuela, Chile, Brasil, Uruguay, Bolivia y Argentina.