

## ESTUDIOS

---

### Diálogo interreligioso y empresa

Dionisio Blasco España<sup>1</sup>

**Resumen:** Este artículo pretende presentar el diálogo interreligioso en la empresa como oportuno y razonable. Para ello parte de un concepto de diálogo interreligioso, y se pregunta qué formas de este diálogo son posibles en la empresa o, al menos, hasta qué niveles de diálogo interreligioso es consecuente que una empresa aspire teniendo en cuenta el concepto en mente. Por último, el artículo propone algunos elementos ya presentes en las empresas susceptibles de ser aprovechados para visibilizar o facilitar un diálogo interreligioso en este contexto no formal.

**Palabras Clave:** *Diálogo interreligioso, empresa, desarrollo humano integral.*

**Fecha de recepción:** 28–30 de junio de 2017<sup>2</sup>.

**Fecha de admisión definitiva:** 21 de junio de 2018.

#### Interreligious dialogue and business

**Abstract:** This article seeks to present the interreligious dialogue in the enterprise, as opportune and reasonable. Thus, it starts from a concept of interreligious dialogue, and it questions itself about what forms of this dialogue are possible in the enterprise or, at least, up to what levels of interreligious

#### Dialogue interreligieux et entreprise

**Résumé:** Cet article prétend présenter comme pertinent et raisonnable le dialogue interreligieux au sein de l'entreprise. Pour cela, il part d'un concept de dialogue interreligieux et se demande quelles sont les formes de dialogues possibles dans l'entreprise ou, au moins, quels niveaux de dialogue interreligieux

---

<sup>1</sup> Facultad de Teología de Granada.

<sup>2</sup> Fecha de celebración del Simposio.

dialogue, is coherent that an enterprise may aspire to own it, taking into account the concept in mind. Lastly, the article proposes some elements, already present in the enterprises, capable of being used to make visible, or to facilitate, an interreligious dialogue in this non formal context.

**Key words:** *Interreligious dialogue, enterprise, integral human.*

est-il conséquent que l'entreprise atteigne. Finalement, l'article propose quelques éléments, déjà présents dans les entreprises, susceptibles d'être utilisés pour rendre visible ou permettre un dialogue interreligieux dans ce cadre non formel.

**Mots clé:** *Dialogue interreligieux, entreprise, développement humain intégral.*

## I. Introducción

No es extraña cierta reacción ante el cuestionamiento del diálogo interreligioso en la empresa. Consciente de que no es un tema fácil ni en su planteamiento ni en su desarrollo, sí considero que merece la pena, a pesar de la escasa bibliografía específica al respecto, dedicar reflexión y estudio, de forma que desde la teología se contribuya a construir vías que faciliten el encuentro entre personas de distintas tradiciones religiosas en el contexto de la actividad empresarial. Como medio para solventar la dificultad, intentaré poner el acento tanto en la definición de diálogo interreligioso como en las formas de diálogo aplicables en un contexto no formal como es la empresa.

Es importante subrayar que este artículo desarrolla la reflexión del diálogo interreligioso en la empresa desde una perspectiva *stakeholder*, es decir, desde una concepción de la empresa a partir de sus relaciones con los grupos y personas que se encuentran afectados de una u otra forma por su funcionamiento. Por tanto, entenderá el diálogo interreligioso no sólo entre los trabajadores, sino entre sujetos pertenecientes a estos grupos de interés. Por otra parte, esta forma de entender la empresa supone un giro en la comprensión de la Responsabilidad Social, cuya conexión con el tema que nos ocupa veremos más adelante, y que es entendida ahora desde el equilibrio y el cuidado de las relaciones gana-gana, asegurándose así la sostenibilidad a largo plazo de la empresa<sup>3</sup>.

El artículo reflexiona sobre los tres puntos que considero necesarios clarificar previamente cuando me he acercado a una empresa y he preguntado si se han planteado alguna vez el diálogo entre religiones en la organización. El primer punto que se

---

<sup>3</sup> Cf. I. CAMACHO (2013) 76-80; Cf. M. CABANES (2017) 872-887.

ha de aclarar es el concepto de diálogo, para centrarlo en el encuentro interpersonal, y de diálogo interreligioso, para focalizarlo no en la temática de discusión, sino en la motivación, conciencia e identidad religiosa de los interlocutores. Un segundo punto consiste en reflexionar en torno a los niveles de diálogo interreligioso, es decir, las formas en las que el diálogo interreligioso se hace presente en atención a los distintos contextos, interlocutores, objetivos, etc. Este segundo punto es muy clarificador, en cuanto lleva a comprender que cuando se habla de diálogo interreligioso en la empresa se piensa principalmente en determinados niveles de diálogo, alejando la idea de una empresa invitada a convertirse en un foro de discusión teológica o en un terreno abonado para el conflicto. Por último, el artículo ofrece algunas propuestas para hacer más visible o para facilitar esos niveles de diálogo interreligioso en la empresa. Este último el paso más complejo por la complejidad misma de la realidad empresarial, por lo que probablemente precise posteriores desarrollos. No obstante, se hace necesario un esfuerzo de llevar el marco teórico a la estructura de las organizaciones. Veamos, por tanto, cada uno de estos tres puntos.

## 2. Partiendo del concepto de diálogo interreligioso

El diálogo se define como «Plática entre dos o más personas, que alternativamente manifiestan sus ideas o afectos»<sup>4</sup>. Por tanto, es fundamentalmente encuentro entre personas que buscan la forma de salvar el espacio que existe entre sus respectivas cosmovisiones para llegar a conocerse y conocer. La filosofía aporta a este encuentro interpersonal un nuevo estatuto, ya que el diálogo trasciende la comunicación verbal y se enriquece con el pensamiento y la existencia del ser. El verdadero diálogo nunca se da por acabado. Esa continua apertura, ese aparente fracaso, es la clave de su supervivencia<sup>5</sup>. El diálogo se da en la medida en que existe apertura al otro y acogida al otro. Se “petrifica” si se queda en lo puramente hablado<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Del lat. *dialōgus*, y este del gr. *διάλογος* diálogos. Consulta del término diálogo en *Diccionario de la Lengua Española*. Edición del Tricentenario, acceso el 18 de junio de 2018, <http://dle.rae.es/?id=DetWqMJ>

<sup>5</sup> Esta característica del diálogo es ya subrayada por Aristóteles. Cf. P. AUBENQUE (1962) 294–295.

<sup>6</sup> Ese ejercicio de introducción alternativa a la estancia del otro es el alma del diálogo, ya que conduce a las personas que dialogan al mundo de lo no hablado, apuntará Heidegger Cf. M. HEIDEGGER (2005) 147–152. Muchos otros autores han aportado gran riqueza a la filosofía del diálogo (Jaspers, Wittgenstein, Habermas, Gadamer, Buber, etc.). Cf. F. J. DE LA TORRE (2004) 24–46.

Jean-Claude Basset parte de esta concepción, por eso al hablar de diálogo interreligioso sostiene que no existe diálogo de religiones, sino de creyentes, diálogo de personas que encuentran la base de dicho ejercicio en la alteridad, no en la asimilación del otro, y donde siempre hay un objetivo común, que es la búsqueda de la verdad<sup>7</sup>. Basset define el diálogo interreligioso como «intercambio de palabras y escucha recíproca que compromete en pie de igualdad a creyentes de diferentes tradiciones religiosas»<sup>8</sup>. A la esencialidad del encuentro personal de todo diálogo, Basset añade la esencialidad de la motivación religiosa de las personas que interactúan. Por tanto, no es un tema religioso, sino la presencia de personas motivadas por sus convicciones religiosas, lo que fundamenta para este autor el carácter interreligioso de un diálogo<sup>9</sup>. En este mismo sentido, ya en 1971 la Conferencia Teológica Internacional sobre Evangelización y Diálogo en la India, recordaba que el diálogo interreligioso no significa necesariamente que dos personas hablen de sus experiencias religiosas, sino que lo esencial es que, sin olvidar sus horizontes de autorrealización y sus respectivas opciones religiosas, interactúen como personas en los asuntos de interés común<sup>10</sup>. Esta idea supone la posibilidad del diálogo interreligioso entre personas que, siendo creyentes, no son expertas en temas teológicos<sup>11</sup>. Catherine Cornille piensa que lo que fundamenta el carácter interreligioso del diálogo es la conciencia en los interlocutores de pertenencia a una determinada tradición religiosa en ámbitos diversos. El diálogo interreligioso es definido por la teóloga como una conversación abierta y constructiva que puede tener lugar entre creyentes corrientes, monjes, teólogos o personas socialmente comprometidas de religiones concretas, ya que el objetivo es buscar la verdad o crecer en ella<sup>12</sup>.

Esta forma de concebir el diálogo interreligioso le aporta versatilidad, ya que no queda reservado a expertos y abre la puerta a su planteamiento en entornos no marcados de forma explícita por la simbología, el lenguaje, la temática o la finalidad religiosa, como sería la empresa.

---

<sup>7</sup> Cf. J. C. BASSET (1999) 25–28.

<sup>8</sup> Ibid., 30.

<sup>9</sup> Cf. Ibid., 29–30.

<sup>10</sup> Cf. M. DHAVAMONY (1972) 7.

<sup>11</sup> El Documento del Pontificio Consejo para el Diálogo interreligioso *Diálogo y anuncio* previene del peligro de convertir en un “producto de lujo” un diálogo reservado a los especialistas. Cf. DA 43.

<sup>12</sup> Cf. C. CORNILLE (2011) 75–76.

Por tanto, al hablar de diálogo interreligioso en la empresa se subrayan dos contextos: por un lado, el contexto no formal en el que se lleva a cabo el ejercicio del diálogo interreligioso; y por otro lado, el contexto de pluralismo religioso y de identificación con una tradición religiosa concreta a la que pertenecen los sujetos que intervienen en ese diálogo, y que son las personas vinculadas de alguna manera a la actividad de la empresa, independientemente de que el efecto, o incluso algunos de los fines de dicho diálogo, pueda alcanzar a otros *stakeholders* con posicionamientos muy diferentes ante el fenómeno religioso<sup>13</sup>.

### 3. Niveles de diálogo interreligioso en la empresa

El documento del entonces Secretariado para los no cristianos *Diálogo y misión* sitúa la definición de diálogo interreligioso en clave de ideal y proyecto:

*Indica no sólo el coloquio, sino el conjunto de las relaciones interreligiosas, positivas y constructivas con personas y comunidades de otras creencias a través del conocimiento mutuo y el enriquecimiento recíproco*<sup>14</sup>.

Pero el texto que más interesa del documento para este estudio es aquel que se refiere a las principales formas de diálogo, que se dan bien de forma conjunta o separadamente<sup>15</sup>:

- El diálogo de la vida: es la respuesta del creyente a la vocación humana y cristiana que trata de vivir el Evangelio en el ambiente cotidiano.
- El diálogo de las obras: es la colaboración para alcanzar objetivos de carácter humanitario, social, económico y político, para favorecer la liberación y desarrollo de las personas.

<sup>13</sup> Ciertamente existen propuestas de incorporación de los no creyentes al diálogo interreligioso, sugeridas bien por los trabajos conjuntos desde 1986 del Pontificio Consejo para el Diálogo Interreligioso y del Pontificio Consejo para la Cultura; bien a partir de la iniciativa de Benedicto XVI de que participaran cuatro personas ateas en el encuentro de Asís de octubre de 2011. No obstante, este artículo considera que el diálogo con el no creyente responde de forma más adecuada al diálogo intercultural, de hecho el Atrio de los Gentiles está asignado al Consejo Pontificio de la Cultura. Por otra parte, focalizar el diálogo interreligioso a aquel que se da entre creyentes de diferentes religiones contribuye a distinguir, en la línea de *Diálogo y Anuncio*, “espíritu de diálogo” y “diálogo interreligioso” (Cf. DA 9).

<sup>14</sup> DM 3. *Diálogo y misión* llevaba por título “La actitud de la Iglesia frente a los seguidores de otras religiones: Reflexiones y orientaciones sobre el diálogo y la misión”. Cf AAS 75 (1984) 816–828.

<sup>15</sup> Cf. DM 28–35.

- El diálogo de los especialistas: es el que se da entre personas que profundizan, confrontan y enriquecen los respectivos patrimonios religiosos.
- El diálogo de la experiencia religiosa: se da entre personas de profunda fe que comparten momentos de oración, contemplación y cooperación en la búsqueda común del Absoluto.

*Diálogo y misión* presenta estos niveles como formas de visibilizar el diálogo interreligioso en diferentes contextos. Así, el diálogo de la vida es el que tiene mayor capacidad de presencia. «Es *para todos*», y se da en el contexto de la familia, el trabajo, la educación, el arte, la política, etc. El diálogo de las obras está marcado «por la colaboración», por eso se da en organizaciones donde creyentes afrontan de forma conjunta problemas del mundo. El diálogo de los especialistas está diseñado «para la comprensión», y requiere un contexto en el que la visión del entorno está marcada por la adhesión a una religión, con lo que las referencias y simbologías religiosas son más explícitas. Por último, el diálogo de la experiencia religiosa es un camino de recíproco enriquecimiento que requiere un contexto de apertura a la trascendencia y a las manifestaciones de fe.

El Pontificio Consejo para el Diálogo Interreligioso, con la colaboración de la Congregación para la evangelización de los pueblos, publicó en 1991 el documento *Diálogo y anuncio*, reiterando las cuatro formas de diálogo interreligioso propuestas en *Diálogo y misión*. Es importante señalar que el nuevo documento llama la atención sobre algunas consideraciones: en primer lugar, que las cuatro formas de diálogo son diálogo interreligioso, por eso al citarlas no se ha tratado de establecer un orden de prioridad; en segundo lugar, que estas formas están relacionadas unas con otras; por último, el documento subraya la importancia del diálogo interreligioso con respecto al desarrollo integral de la persona, la justicia social, la liberación humana y la cultura<sup>16</sup>.

Para Cornille el diálogo interreligioso puede darse en contextos formales o no formales, es decir, en entornos en los que las referencias, el lenguaje, la simbología o incluso la participación ritual se manifiestan de forma más o menos

---

<sup>16</sup> Cf. DA 42–46. Más adelante, el documento subrayará que el diálogo y el trabajo por el desarrollo en aquellos lugares donde no es posible un anuncio más explícito es ya misión de la Iglesia:

*Por tanto, es evidente que en las situaciones en las que, por razones políticas o de otra índole, el anuncio es prácticamente imposible, la Iglesia cumple su misión evangelizadora no sólo gracias a su presencia y su testimonio, sino también por medio de su actividad en favor del desarrollo humano integral y del diálogo (DA 76).*

explícita<sup>17</sup>. El contexto da pie a ciertos niveles iniciales de diálogo interreligioso: un monasterio enmarca un contexto que hace referencia explícita a la oración y a la apertura a la trascendencia, por eso el monasterio se convertirá en un entorno más facilitador para un diálogo de la experiencia religiosa que, al menos en principio, un parlamento, una fábrica o una reunión de la comunidad de vecinos. Podríamos esquematizar la conexión de formas de diálogo con los contextos formales e informales con la siguiente figura, entendiendo que la separación o límites no se han de entender como fronteras herméticas, sino como membranas que permitirían la posibilidad de un flujo de corriente comunicativa:

FIGURA I. Contextos y Formas de diálogo interreligioso



Fuente propia.

La empresa, siendo comunidad de personas, pretende unos fines que evidentemente no responden a contextos que podemos considerar "formales", es decir, aquellos que son propicios de forma primigenia y directa para el diálogo de los intercambios teológicos o del diálogo de la experiencia religiosa. Por tanto, al hablar de diálogo interreligioso en un contexto no formal, no estamos pensando en la empresa como lugar de encuentro de especialistas que intercambian sus conocimientos teológicos ni como lugar de oración y contemplación en la búsqueda de Dios y del Absoluto por parte de las personas que pertenecen a distintas tradiciones religiosas. Al

<sup>17</sup> Cf. C. CORNILLE (2011) 76.

hablar de diálogo interreligioso en la empresa pensamos principalmente en dos niveles de diálogo: el diálogo de la vida y de las obras<sup>18</sup>. Pensamos en la empresa como una organización que posibilita que las personas puedan vivir en un espíritu de apertura, de convivencia cotidiana, de colaboración en la búsqueda de soluciones mirando al bien común de la misma empresa y de la sociedad, no sólo sin renunciar, sino desde su vinculación religiosa explícita y diversa<sup>19</sup>.

#### **4. Propuestas para facilitar del diálogo interreligioso en la empresa**

Este marco teórico nos permite hablar, al menos de forma inicial, de diálogo interreligioso en el contexto de una empresa. Se da allí donde creyentes de distintas tradiciones religiosas tratan de vivir el día a día de la actividad que les corresponde dentro de la organización, o en relación con ella, desde la fidelidad a sus respectivos credos y desde la consideración de la fe del otro en la búsqueda del bien común. También tiene lugar cuando estos creyentes, siempre en el contexto de la empresa, colaboran en la búsqueda de soluciones a problemas de la humanidad, actividad que en ocasiones se explicita a través de acciones concretas de carácter voluntario.

Lógicamente, para que exista diálogo interreligioso debe existir cierta conciencia de este, al menos en los interlocutores. Más allá de las condiciones para que se dé este diálogo entre personas, habría que pensar si es posible plantear propuestas aplicables a la dinámica de la empresa y que se puedan llevar a cabo a través de elementos, acciones o instrumentos propios de su actividad. En otras palabras, ¿podríamos encontrar en las empresas elementos que visibilicen este diálogo de la vida y de las obras?, es decir, ¿es posible que las empresas faciliten a los creyentes construir un diálogo entre ellos no sólo compatible con sus respectivas tradiciones religiosas, sino con los objetivos y fines de esta?

---

<sup>18</sup> Entender las formas de diálogo como niveles implica una visión más amplia de las formas de diálogo que nos lleva a percibirlo como una realidad mucho más cercana y cotidiana. Cf. G. VILLAGRÁN, "El lugar del diálogo interreligioso en la teología", en LoyolaAndnews, *Diario de la Universidad Loyola Andalucía*, acceso el 12 de noviembre de 2017, <http://www.loyolaandnews.es/dialogo-interreligioso-en-la-teologia/#>

<sup>19</sup> Esto no implica, que en circunstancias concretas pudieran darse inclusive las otras formas de diálogo interreligioso en el ámbito empresarial, aunque la misma lógica de la actividad laboral hace difícil esta posibilidad.



Sería extenso hablar sobre las condiciones necesarias para que sea posible el diálogo interreligioso. Éstas han sido trabajadas desde la teología por autores como Panikkar, Dupuis, Cornille y otros muchos<sup>20</sup>. Ciertamente el diálogo interreligioso requiere un espacio en el que el hombre pueda expresar de alguna manera su dimensión religiosa en el encuentro interpersonal. Además, exige reciprocidad, entendida como bidireccionalidad dialógica, receptividad y apertura al otro. Por último, la interconexión, es decir, el terreno común donde se encuentran las distintas religiones que en el diálogo de las obras, sugiere la vista puesta en un horizonte común, como es la problemática que vive el hombre y la búsqueda de soluciones para construir un mundo más humano. A partir de estos requisitos previos, planteamos tres propuestas susceptibles de hacer visible y viable el diálogo de la vida y de las obras en la empresa: a) recuperar la dimensión religiosa y dialogal en el *homo oeconomicus*; b) cultivar y promocionar las influencias recíprocas en la empresa; c) potenciar el compromiso social corporativo como punto de interconexión religiosa.

#### 4.1. Recuperar la dimensión religiosa y dialogal en el *homo oeconomicus*

Para Panikkar el hombre es por naturaleza un ser dialogal y religioso<sup>21</sup>. El hombre es un ser en relación, y por tanto requiere dialogar para alcanzar su identidad más profunda en el encuentro con el otro<sup>22</sup>. Además, la dimensión religiosa le lleva al hombre a tender a la plenitud, ya que le hace tomar conciencia de su ser incacabado. Las dimensiones dialogal y religiosa se vinculan porque, para Panikkar, las preguntas últimas que surgen del hombre que tiende a la plenitud anhelan dialogar.

Visibilizar el diálogo interreligioso en la empresa nos lleva a plantearnos hasta qué punto estas dimensiones son compatibles y, en su caso, deben ser mostradas en el hombre de empresa<sup>23</sup>. Mientras que a través de sus distintas proyecciones de

<sup>20</sup> Cf. C. CORNILLE (2008); J. DUPUIS (2002); R. PANIKKAR (2006).

<sup>21</sup> Cf. R. PANIKKAR (2006) 53; Cf. M. BRISEBOIS (1985) 16–22. El Catecismo de la Iglesia Católica sintetiza en el número 44: «El hombre es por naturaleza y por vocación un ser religioso. Viniendo de Dios y yendo hacia Dios, el hombre no vive una vida plenamente humana si no vive libremente su vínculo con Dios».

<sup>22</sup> Es importante subrayar que en Panikkar existe un esquema oriental de identidad, en el que lo que me define es mi no distinguirme del otro. En la consideración del otro como parte de mí mismo es como llegaré a ser mí mismo en pleno sentido. Cf. R. PANIKKAR (2006) 76.

<sup>23</sup> Las posibilidades que ofrece tanto para la persona concreta como para el entorno integrar y poner en juego las dimensiones principales del ser humano en el desarrollo de la actividad profesional han sido estudiadas por algunos autores y escuelas. Cf. J. F. CHANLAT (1990).

responsabilidad social corporativa las empresas van normalizando los vínculos con el medio ambiente, la salud, la educación, el voluntariado o el deporte, por citar algunos ejemplos, la vinculación entre lo religioso y lo empresarial sigue mirándose con cierta cautela. Dos concepciones clásicas han venido marcando esta posible relación: la separación y la absorción. Para muchos la unión empresa–religión es imposible, ya que se trata de dos órdenes diferentes, como son el de la lógica económica y el de la lógica de las creencias religiosas. En este caso el empresario no ha de tomar un posicionamiento en materia religiosa y debe aceptar todas las creencias individuales a condición de que no se expresen como tales, lo cual no deja de ser paradójico. Esta idea de separación entre la esfera de lo religioso y de la empresa sólo se sostiene si se piensa que, o bien el ser humano en clave económica puede hacer abstracción de sus convicciones religiosas, es decir, que el hombre puede dimensionarse en realidades inconexas según el rol que adopte; o bien que lo religioso no aporta nada al plano económico y social, lo cual dejaría en tierra de nadie muchas de las aportaciones del Pensamiento Social Cristiano. Junto a esta visión, sobre todo francesa, de la separación, convive la visión, más anglosajona, de la absorción, que parte de un concepto de empresa cuyos valores humanistas son los mismos que los del cristianismo (igualdad, responsabilidad, bien común, etc.), pero con la salvedad de que el capitalismo ha transcrito esos valores en el progreso económico, tecnológico y social, de forma que no habría contradicción entre el sustrato religioso y la dinámica económica. Esta relación que pretende una convergencia natural sólo sería sostenible en contextos culturales muy concretos, marcados por una clara tradición judeocristiana.

Como medida de superación a estas dos concepciones clásicas, cabe una propuesta de coevolución en que religión y empresa se adaptan mutuamente. En esta situación ambas esferas se permiten una revisión mutua de sus planteamientos a partir del encuentro (reinterpretación del concepto de trabajo, aprendizaje a partir de la gestión de organizaciones religiosas, economía de productos y bienes de servicio religiosos, etc.)<sup>24</sup>.

Patrick Banon, investigador especialista en pensamiento religioso y gestión de la diversidad cultural y religiosa en la Universidad de París–Dauphine, da un paso más. Para él la cuestión no consiste en preguntarse si las tradiciones religiosas existen o no en las empresas, sino si es realista negar esta evidencia y, por tanto, plantea valorar las posibilidades que ofrece para la empresa una óptima gestión

---

<sup>24</sup> Cf. P.-Y. GOMEZ (2012) 15–35.

de la diversidad cultural y religiosa<sup>25</sup>. Este autor opina que las empresas pueden desempeñar hoy un papel muy importante en la consecución de la paz y la consolidación de la tolerancia<sup>26</sup>. Se basa en el hecho de que las empresas hoy han contribuido al mestizaje cultural y religioso debido a la globalización y a la internalización del trabajo, viéndose abocadas a conciliar el respeto por la libertad de conciencia con la “neutralidad”. Banon piensa que el rol de las empresas hoy es muy importante en relación con la integración de las diferentes tradiciones religiosas y que este rol se articula principalmente a través de la gestión de la diversidad cultural y religiosa<sup>27</sup>.

#### 4.2. Cultivar y promocionar las influencias recíprocas en la empresa

El diálogo interreligioso implica apertura recíproca<sup>28</sup>. Jean François Chanlat ha estudiado la influencia recíproca en el mundo de las organizaciones<sup>29</sup>. Parte de una idea base: la identidad propia se actualiza y se afianza en la relación con el otro: «Es precisamente en la relación con alter en la que ego se construye. Por tanto, la diferencia con el otro es consustancial a la identidad personal»<sup>30</sup>. Las influencias recíprocas en las empresas son, para este autor, principalmente de tres órdenes<sup>31</sup>:

---

<sup>25</sup> P. BANON (2006) 1–6.

<sup>26</sup> P. BANON (2012) 271–283.

<sup>27</sup> Cf. P. BANON (2006) 179–180.

<sup>28</sup> Cf. DA 52, 83.

<sup>29</sup> Sociólogo y antropólogo formado en la Escuela de Altos Estudios Comerciales de Montreal (HEC), de Altos Estudios de Ciencias Sociales de Paris (EHESS), y en las Universidades de Montreal, Berkeley, de George (Washington), además de la de Brunel (Londres), es un especialista en la gestión de la diversidad en las empresas. Entre sus obras, podemos citar *L'individu dans l'organisation: les dimensions oubliées* (1990), *Sciences sociales et management. Plaidoyer pour une anthropologie générale* (1998) y *Gestion en contexte interculturel. Approches, problématiques, pratiques et plongées* (2008), obra realizada en colaboración con Eduardo Davel y Jean Pierre Dupuis, también profesores en la HEC.

<sup>30</sup> J. F. CHANLAT (1994) 339.

<sup>31</sup> Estos tres tipos de influencia recíproca pueden estar reguladas y estar sujetas a ciertos procedimientos, es decir, pueden ser formales; o bien pueden ser informales, es decir, surgidos de forma espontánea en los lugares de trabajo. Sea como sea, ambas formas, que se combinan en la realidad, precisan una serie de mecanismos para existir, que están interconectados, y que son: los modos de comunicación, los ritos de influencia recíproca y los procesos psíquicos. Cf. *Ibid.* 329–341.

- *La relación uno–otro*: es la que se da cara a cara o con un pequeño grupo de personas. Se trata de la influencia social básica, y pone en juego actores, actividades, rituales, actitudes, convenciones, palabras y papeles en un marco espacio–temporal determinado, como son encuentros cotidianos, reuniones, conversaciones de pasillo, etc.
- *La relación uno–masa*: es un tipo de relación muy particular al intervenir una multitud de personas. Se observa con ocasión de las manifestaciones que movilizan al personal de una empresa: huelgas, asambleas, manifestaciones sindicales, políticas, deportivas o incluso religiosas.
- *La relación nosotros–nosotros*: es un tipo de relación que remite a la identidad colectiva a la que pertenece el individuo. En las empresas vienen marcadas por las relaciones dirección–base, ejecutivos–obreros, universo masculino–universo femenino, nacionales–extranjeros, viejos–nuevas generaciones, etc. Este tipo de relaciones contribuyen a edificar el orden en la empresa, ya que ponen en juego relaciones de poder y de significación.

En el contexto empresarial las relaciones recíprocas requieren un componente facilitador que vaya más allá del trabajar juntos. En principio ese componente facilitador sería el grupo, en tanto que conjunto de personas que se relacionan entre sí y que interactúan para conseguir metas u objetivos comunes. Sin embargo, y es lo que nos interesa, no todos los grupos de trabajo forman un equipo. Las características que se subrayan en torno a los equipos de trabajo ponen el acento no tanto en la tarea a realizar sino en la forma y en las sinergias que se han de crear entre los miembros. Algunas de estas características son la confianza mutua, el espíritu de cooperación, la comunicación profunda y sincera, el apoyo mutuo, el respeto por las ideas de los demás, la capacidad de abordar las diferencias, la capacidad para el diálogo y la reflexión, la cultura de equipo, el desarrollo de habilidades sociales y la adaptación a las circunstancias de cada momento. Se ha llegado a hablar del trabajo en equipo como «una herramienta para administrar la diferencia»<sup>32</sup>.

Pero el equipo de trabajo ha de ser, además, un vínculo de conexión al proyecto compartido de la empresa. Para que esto sea posible es importante la armonía entre los valores personales y aquellos con los que la organización se identifica. La cultura de la empresa recoge esos valores. A través del análisis que hace de la realidad, de preferencias u otros posicionamientos, va mostrando el “carácter”

---

<sup>32</sup> P. MAHIEU (2005) 29.

o la identidad, así como el perfil de persona que con mayor o menor facilidad se terminará identificando con esa empresa<sup>33</sup>.

La cultura empresarial es un medio a través del cual las personas también pueden crecer. La empresa puede ser, a través de la definición de su identidad, vehículo de crecimiento en derechos fundamentales, en los valores democráticos, en tolerancia o en diálogo intercultural e interreligioso.

#### *4.3. Potenciar el compromiso social corporativo como punto de interconexión religiosa*

El esfuerzo por buscar un terreno común donde las distintas tradiciones religiosas reconozcan la posibilidad de descubrir raíces propias ha sido un empeño importante en la reflexión en torno a la búsqueda de condiciones para un diálogo interreligioso. Se trata de una tarea compleja dado el reto de trascender la singularidad sin renunciar a la identidad. Un primer paso en la búsqueda de este terreno común por parte de una tradición religiosa tendría que ser el de superar la autocomprensión de realidad única y autónoma. La reflexión teológica ha ofrecido caminos y posibilidades de terreno común: Panikkar recurría a las "Palabras primordiales" como propuestas de espacios místicos que superan el signo y el concepto y al que se llega desde el amor<sup>34</sup>; Dupuis era consciente de que el *agápe* está presente en las grandes tradiciones religiosas, y que si este amor es el signo de la presencia operante del misterio de la salvación en todas las personas que son salvadas, ya que Dios es amor (1 Jn 4, 16), las diversas tradiciones religiosas contienen elementos de revelación divina y momentos de gracia divina, aunque éstos siguen siendo incompletos y están abiertos a una autodonación más plena y una revelación más completa por parte de Dios<sup>35</sup>. Dupuis propone el terreno de las preguntas en torno al sentido de la existencia humana como punto de partida para el diálogo entre tradiciones religiosas<sup>36</sup>.

Frente a corrientes que consideran el terreno común, al menos hipotéticamente, como si se tratase de una común esencia de las distintas religiones presente en

---

<sup>33</sup> Cf. I. CAMACHO (2013) 67–70.

<sup>34</sup> Cf. R. PANIKKAR (2006) 67–68.

<sup>35</sup> Cf. J. DUPUIS (2002), 264–269.

<sup>36</sup> Cf. J. DUPUIS (1991) 337–340.

el espacio compartido del encuentro interreligioso, o como si se pretendiese la posibilidad de una fe universal o una fuente común en todas las tradiciones, surgen reflexiones que buscan ese terreno común en propuestas más arraigadas en y desde la praxis<sup>37</sup>. Es el caso del pensamiento de autores como Paul Knitter, que entiende que ese terreno común es la opción preferencial por los pobres y la conexión del ser humano con la madre tierra<sup>38</sup>; Aloysius Pieris, que entiende el diálogo interreligioso como el fruto de la preocupación y la colaboración de cada tradición religiosa ante la situación de pobreza en el mundo<sup>39</sup>; o Michaël Amaladoos, que reivindica la presencia pública de la realidad interreligiosa como motor de transformación social y política<sup>40</sup>.

Por su parte, Cornille habla de interconexión para referirse a este espacio común en el que las distintas tradiciones religiosas encuentran, valga la redundancia, un punto de encuentro interreligioso. Uno de esos focos de interés es para la teóloga los desafíos externos comunes que despiertan la dimensión fraterna y solidaria en las personas con profundos sentimientos religiosos<sup>41</sup>. Para Cornille, la interconexión no sólo es una condición de posibilidad de diálogo interreligioso, sino que puede llegar a ser una condición de necesidad, en cuanto que los desafíos externos provocan en las distintas religiones una respuesta alineada y en sintonía con sus tradiciones más profundas, de forma que necesariamente han de abrir un diálogo con las otras tradiciones para abordar dichos desafíos<sup>42</sup>.

Y la empresa, ¿ofrece un terreno común donde creyentes de distintas religiones puedan colaborar ante situaciones que exijan acciones de transformación social, política o medioambiental? En definitiva, nos preguntamos si cuenta la empresa con cauces para que los *stakeholders* canalicen su solidaridad ante problemas del hombre y de la tierra.

---

<sup>37</sup> Esta centralidad en la praxis es un elemento diferenciador de las teologías de la liberación y política respecto a la teología pública, cuyo eje central es la participación a través del diálogo en la vida pública conformada por una sociedad plural a partir de propuestas que provienen de la propia tradición. Cf. G. VILLAGRÁN (2016) 39.

<sup>38</sup> Cf. P. KNITTER (1995) 89; P. KNITTER (2005) 178–202; Cf F. J. DE LA TORRE (2004) 299–302.

<sup>39</sup> Cf. A. PIERIS (2001) 257–269; Cf. A. PIERIS (1991) 79–98; Cf. F. J. DE LA TORRE (2004) 350–362.

<sup>40</sup> Cf. M. AMALADOOS (2000) 225–227; Cf. M. AMALADOOS (1998) 41.

<sup>41</sup> Cf. C. CORNILLE (2008) 98–104.

<sup>42</sup> Cf. Ibid. 104–107.

La Unión Europea ya se refería en 2001 a la Responsabilidad Social de la Empresa (en adelante RSE) como la integración de las preocupaciones sociales y medioambientales en las actividades y relaciones de la empresa<sup>43</sup>. Se han dado otras definiciones desde entonces, pero el matiz fundamental recae en la carga moral y ética que se le da a esa preocupación por la sociedad y el medioambiente. Aquí reside la diferencia entre una empresa que simplemente cumple con las leyes y costumbres del lugar y una empresa que es consciente de su capacidad de influir y que se considera corresponsable.

La RSE podría ser ese espacio para el diálogo interreligioso de las obras. Las normas y sistemas de gestión y verificación de la RSE evidencian que los principales ámbitos de acción de esta dimensión en la empresa se preocupan por aspectos relacionados con los derechos humanos, los derechos sociolaborales y los derechos medioambientales<sup>44</sup>.

Por otro lado, la RSE está unida a las personas porque es del mismo tipo que la responsabilidad social de las personas que están vinculadas a las empresas. Es fácil pensar que alguien que recicla en casa recicla también en la empresa (y viceversa); o que alguien que es donante de sangre participará en una campaña de donación de sangre organizada por el organismo competente en colaboración con su empresa. Por tanto, y llevando esta conexión a las acciones que una empresa desarrolla en el marco de la RSE, ¿no se podrían considerar como oportunidades para un encuentro entre personas de distintas religiones para colaborar en obras de claro interés solidario?

Por último, es importante subrayar dos aspectos que refuerzan el carácter dialogal de la RSE: la responsabilidad es compartida y recíproca, es decir, recae, aunque de forma variable, sobre todos los *stakeholders* y en ambas direcciones. Por eso la RSE requiere que la empresa mantenga el diálogo con y entre las personas que se relacionan con ella (*ad intra* y *ad extra*). Así alcanzará dos grandes objetivos: conocer las expectativas de los grupos que se ven afectados por la actividad de

---

<sup>43</sup> COMISIÓN COMUNIDADES EUROPEAS (2001) n° 20–26. Otras muchas definiciones se han dado: Cf. A. ARGANDOÑA (2012).

<sup>44</sup> Concretamente, por citar algunos ejemplos, nos referimos a sistemas de gestión de RSE certificables como SGE 21:2008 Forética, SA 8000, AA 1000, ISO 14001, PNE 165010 EX Aenor, SI 10000, Ethical Trading Initiative, OSHAS 18000, EFQM; Etiquetas como Ecolabel, FSC, ILO (Comercio Justo); o Sistemas de Reporting Verificables, como las memorias GRI o el Manual de Balance Social (OIT-ANDI). Cf. F. NAVARRO (2012) 165–210.

la organización, y alcanzar la colaboración de estos, necesaria siempre en una tarea común<sup>45</sup>.

Cabe mencionar otro cauce para llevar a cabo un posible diálogo de las obras en la empresa: se trata del voluntariado corporativo. Es un trabajo no remunerado, que no es fruto de una obligación impuesta, pero que expresa el valor de la solidaridad latente en una organización. Es importante en tanto que se trata de una opción promovida desde la empresa y que repercute no sólo en los destinatarios de la acción social y en los agentes partícipes en el voluntariado, sino en toda la empresa y en su actividad, ya que contribuye a que los trabajadores estén más identificados con la empresa, a que mejore el ambiente de trabajo, a que se optimicen las relaciones de la organización con agentes externos, a que mejore la percepción social y el atractivo hacia potenciales nuevos trabajadores y, lo que es más importante en relación al diálogo interreligioso, a que aumente la unión interpersonal e interdepartamental, ya que el voluntariado es una plataforma de relaciones y de cohesión social<sup>46</sup>.

De forma esquemática, las tres propuestas quedarían expresadas en el siguiente cuadro:

PROPUESTAS	VÍAS PARA EL DESARROLLO
Recuperar la dimensión religiosa y dialogal en el <i>homo oeconomicus</i> .	Gestión de la diversidad cultural y religiosa.
Cultivar y promocionar las influencias recíprocas en la empresa.	Trabajo en equipo.
Potenciar el compromiso social corporativo como punto de interconexión religiosa.	RSE y Voluntariado Corporativo.

## 5. Conclusión. ¿Diálogo interreligioso en la empresa?

En el diálogo interreligioso en la empresa es crucial un posicionamiento previo que es ofrecido desde la misma reflexión teológica y que implica una visión más amplia y a su vez más sencilla del diálogo entre creyentes de distintas religiones.

<sup>45</sup> Cf. A. ARGANDOÑA (2012).

<sup>46</sup> Cf. V. C. MORENO (2013); Cf. G. HILLS (2012) 59–60.



Dos referencias fundamentales nos ayudan a localizar un punto de partida en esta reflexión: la aportación desde la teología y los documentos de la Iglesia, concretamente, *Diálogo y misión* y *Diálogo y anuncio*.

El planteamiento del diálogo interreligioso en la empresa tendrá posibilidades en la medida en que supere con éxito dos grandes retos. El primero de ellos es comprender que lo esencial de este diálogo no es que dos personas hablen de temas religiosos o hablen sobre las distintas religiones, sino que dos creyentes de distintas religiones hablen, sin renunciar a sus respectivas creencias y desde un espíritu de apertura y acogida al otro, para alcanzar objetivos de interés común. Este concepto es compatible con la actividad empresarial. Es cierto que una empresa puede pedir que dos creyentes reserven al ámbito privado sus manifestaciones religiosas externas, pero es fácil comprender que nadie puede evitar que el actual, la toma de decisiones y la vida cotidiana, también la profesional, de un creyente esté marcado por su fe.

El otro gran reto es comprender que cuando hablamos de diálogo interreligioso no siempre estamos pensando en el diálogo entre especialistas o en el diálogo de la experiencia religiosa, que son dos de las cuatro formas posibles, tal y como nos muestran los documentos de la Iglesia. También el diálogo de la vida y el diálogo de las obras son formas no menos válidas de diálogo interreligioso. Es el contexto uno de los elementos fundamentales para determinar qué nivel de diálogo es el adecuado. La empresa es un lugar donde el laico está fundamentalmente presente. Como contexto no formal, es decir, no explícitamente religioso, es propicio para un diálogo interreligioso de la vida y de las obras.

Abordar el diálogo interreligioso en la empresa desde estas dos referencias implica que la centralidad se sitúa en las personas, por lo que toda reflexión referida al diálogo interreligioso desde el proyecto general de la empresa pasa por la preocupación que la empresa tiene en integrar en ese proyecto los valores y referencias esenciales de sus *stakeholders*.

El diálogo entre personas de distintas religiones a nivel de diálogo de la vida y de las obras en el contexto de la empresa no depende sólo y exclusivamente de la intencionalidad de la empresa. En este sentido cabrían dos pequeñas reflexiones: por un lado, la necesidad de que en la conciencia de los interlocutores aflore el encuentro interreligioso aún en el ámbito de la actividad empresarial; y, por otro lado, la conveniencia de aprovechar elementos propios de la dinámica de la organización para facilitar y visibilizar estos niveles de diálogo interreligioso. Por tanto, el diálogo interreligioso en la empresa es una propuesta ascendente,

dirigida a las personas, independientemente de los diálogos con los *stakeholders* en determinadas culturas y países, o de la labor social que una empresa pueda realizar en el contexto actual.

Pensar que el diálogo interreligioso puede ser un hecho en la empresa, aunque no reconocido, abre interrogantes que no dejan de ser interesantes para posteriores reflexiones: ¿qué finalidad podría tener un diálogo interreligioso explícito para la empresa?; ¿qué podría aportar este diálogo a la gestión de la diversidad cultural en un mundo cada vez más globalizado?; ¿qué posibilidades desplegaría una conexión entre el diálogo interreligioso y el diálogo intercultural, es decir, es posible que la empresa sea una nueva plataforma para el “Atrio de los Gentiles”?

## 6. Bibliografía

AMALADOSS, M. (1998) *El evangelio al encuentro de las culturas*, Bilbao, Mensajero.

AMALADOSS, M. (2000) *Vivir en libertad. Las teologías de la liberación del continente asiático*, Estella, Verbo Divino.

ARGANDOÑA, A. (2012) “¿Qué es y qué no es la Responsabilidad Social?”, *Occasional Paper 199*, IESE Business School.

AUBENQUE, P. (1962) *Le problème de l'être chez Aristote. Essai sur la problématique aristotélicienne*, París, PUF.

BANON, P. (2006) *Dieu et l'entreprise. Comprendre et gérer les cultures religieuses*, Paris, Éditions d'Organisation.

BANON, P. (2012) “Globalisation des cultures, quelle nouvelle éthique pour l'entreprise?” En *Management et Religions. Décryptage d'un lien indéfectible*, 271–83. Cormelles le Royal, Éditions EMS.

BARTH, I (2012) *Management et Religions. Décryptage d'un lien indéfectible*, Cormelles Le Royal, Éditions EMS.

BASSET, J. C. (1999) *El diálogo interreligioso. Oportunidad para la fe o decadencia de la misma*, Bilbao, Desclée De Brouwer.

BRISEBOIS, M. (1985) "La vocación humana es fundamentalmente religiosa. Encuentro con R. Panikkar", *Anthropos*, n° 53/54: 16–22.

CABANES, M. (2017) "Una reflexión sobre la misión de la empresa: perspectiva financiera versus "stakeholders": INSA-E TEA, ¿en la esfera de la perspectiva "stakeholders" de la misión?", *Revista de Fomento Social*, n° 287/288: 872–887.

CAMACHO, I. (2007) "La RSE y la Doctrina Social de la Iglesia", *Documentación Social*, 146, 79–94.

CAMACHO, I. (2013) *Ética y Responsabilidad Empresarial*, Bilbao, Desclée De Brouwer.

CHANLAT, J. F. (1990) *L'Individu dans l'organisation: les dimensions oubliées*, Québec, Paris, Presses de l'Université Laval, Editions Eska.

CHANLAT, J. F. (1994) "Hacia una antropología de la organización", *Gestión y Política Pública III*, n° 2: 317–364.

COMISIÓN COMUNIDADES EUROPEAS (2001) *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas.

CORNILLE, C. (2008) *The im-possibility of interreligious dialogue*, Nueva York, Crossroad Pub. Co.

CORNILLE, C. (2011) "El papel del testimonio en el diálogo interreligioso", *Concilium*, 339, 75–86.

DE LA TORRE DÍAZ, F. J. (2004) *Derribar las fronteras. Ética mundial y diálogo interreligioso*, Madrid, Universidad Pontificia de Comillas.

DHAVAMONY, M. (1972) *Evangelisation, Dialogue and Development*, Roma, Università Gregoriana Editrice.

DUPUIS, J. (1991) *Jesucristo al encuentro de las religiones*, Madrid, Paulinas.

DUPUIS, J. (2002) *El cristianismo y las religiones: del desencuentro al diálogo*, Santander, Sal Terrae.

GOMEZ, P.-Y. (2012) "Religions et management: éléments pour un programme de recherche", en *Management et Religions. Décryptage d'un lien indéfectible*, 15–35. Cormelles le Royal, Éditions EMS.

- HEIDEGGER, M. (2005) *¿Qué significa pensar?* Madrid, Editorial Trotta.
- KNITTER, P. (1995) *One earth, many religions. Multifaith dialogue and global responsibility.* Maryknoll, Nueva York, Orbis Books.
- KNITTER, P. (2005) "Toward a Liberation Theology of Religions", en *The Myth of Christian Uniqueness*, 178–202. Faith Meets Faith Series, Eugene, OR: Wipf & Stock.
- MAHIEU, P. (2005) *Trabajar en equipo*, México, Siglo Veintiuno.
- MORENO, V. C. (2013) "El voluntariado desde la empresa", *Cuadernos de la Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, septiembre.
- NAVARRO, F. (2012) *Responsabilidad social corporativa: Teoría y práctica*, Pozuelo de Alarcón, ESIC.
- PANIKKAR, R. (2006) *Paz e interculturalidad. Una reflexión filosófica*, Barcelona, Herder.
- PIERIS, A. (1991) *El rostro asiático de Cristo*, Salamanca, Sígueme.
- PIERIS, A. (2001) *Liberación, inculturación, diálogo religioso. Un nuevo paradigma desde Asia*, Estella, Verbo Divino.
- PORRET, M. (2012) *Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*, Pozuelo de Alarcón, ESIC.
- VILLAGRÁN, G. (2016) *Teología pública. Una voz para la Iglesia en sociedades plurales*, Boadilla del Monte, PPC.